

## 5. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan interpretasinya. Pembahasan dalam bab 5 ini meliputi 3 pembahasan yaitu hasil uji validitas dan reliabilitas (uji coba) alat ukur, karakteristik sampel serta analisis data utama atau uji hipotesis penelitian dan analisis data tambahan. Analisis data utama berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi mengambil pensiun dini, serta faset mana dari kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap intensi mengambil pensiun dini. Dan analisis data tambahan penelitian berkaitan dengan gambaran kepuasan kerja partisipan, gambaran kepuasan partisipan pada masing-masing faset kepuasan kerja dan gambaran intensi mengambil pensiun dini pada partisipan penelitian. Serta perbandingan intensi mengambil pensiun dini dilihat dari tingkat kepuasan kerja pada partisipan. Selanjutnya, melihat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap determinan-determinan dari intensi mengambil pensiun dini yaitu *attitude*, *subjective norm* dan *perceived behaviour control*.

### 5.1 Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur (Pengumpul Data)

Alat ukur yang diuji Validitas dan Reliabilitas itemnya adalah alat ukur “kepuasan kerja” dan “intensi mengambil pensiun dini”. Pengolahan dengan bantuan program reliabilitas dan korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji coba alat ukur yang kedua yang digunakan untuk pengumpulan data saat penelitian.

#### 5.1.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja

Penghitungan reliabilitas alat ukur “kepuasan kerja” yang terdiri dari 52 item. Diperoleh koefisien alpha sebesar 0,8975 berarti bahwa 89,75% dari varians skor disebabkan oleh *trait* yang diukur, sedangkan 10.25 % merupakan varians error. Sesuai yang telah dijelaskan pada bab metode penelitian bahwa alat ukur dalam penelitian dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0.5. Oleh karena itu, alat ukur kepuasan kerja ini dapat dinyatakan reliabel karena item-item dalam alat ukur mengukur suatu konstruk yang sama.

Selain alat ukur kepuasan kerja secara keseluruhan, dilakukan juga uji reliabilitas pada masing-masing faset kepuasan kerja yaitu "faset gaji, faset promosi, faset supervisi, faset tunjangan tambahan, faset penghargaan non materi, faset prosedur operasional, faset rekan kerja, faset tipe pekerjaan dan faset komunikasi". Hasil Uji reliabilitas tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel 5.1.

Tabel.5.1 Hasil Reliabilitas Uji Coba Pertama dan Uji Coba Kedua

Reliabilitas	Hasil Uji Coba 2 (Alpha/ $\alpha$ )
Semua item	0,8975**
Faset gaji	0,8289**
Faset Promosi	0,6273**
Faset Supervisi	0,6591**
Faset Tunjangan Tambahan	0,5667**
Faset Penghargaan Non Materi	0,5789**
Faset Prosedur Operasional	0,3321*
Faset Rekan Kerja	0,5568**
Faset Tipe Pekerjaan	0,6517**
Faset Komunikasi	0,3835*

Keterangan:

\*\* : reliabel pada Los  $>0.05$

\* : tidak reliabel pada Los  $>0.05$

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faset yang tidak reliabel mengukur faset yang dimaksud yaitu faset prosedur operasional dan faset komunikasi ( $\alpha < 0.5$ ).

Koefisien korelasi item dengan skor total kepuasan kerja diketahui 10 item yang tidak valid yaitu item nomor item 7, 9, 11, 25, 30, 39, 41, 42, 48, 49. Sedangkan 42 item lainnya valid dan berada pada rentang koefisien korelasi 0.237 sampai 0.660 (pada los 0.05).

Sedangkan koefisien korelasi item dengan skor total masing-masing faset kepuasan kerja diketahui terdapat 1 item yang tidak valid yaitu nomor item.49 pada faset tunjangan tambahan. Sedangkan item-item yang mewakili tiap fasetnya valid dan berada pada rentang koefisien korelasi 0.354 sampai 0.806 (pada los 0.05). Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas pada uji coba kedua dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel.5.2 Hasil Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja Uji Coba Kedua

<b>Korelasi, Nomor Item dan Hasil Validatas Uji Coba Kedua</b>				
<b>Korelasi Item- Skor Total Kepuasan Kerja:</b>				
1: 0.569(**)	12: 0.519(**)	23: 0.630(**)	34: 0.376(**)	45: 445(**)
2: 0.237(*)	13:0.288(*)	24: 0.288(*)	35: 0.469(**)	46: 0.566(**)
3: 0.367(**)	14: 0.613(**)	25: -0.62	36: 0.457(**)	47: 0.587(**)
4: 0.558(**)	15: 0.497(**)	26: 0.397(**)	37: 0.633(**)	48: 0.005
5: 0.284(*)	16:0.452(**)	27: 0.306(**)	38: 0.321(*)	49: 0.072
6: 0.538(**)	17:0.482(**)	28: 0.571(**)	39: 0.179	50: 0.556(**)
7: 0.025	18: 0.551(**)	29: 0.40(**)	40: 0.430(**)	51: 0.432(**)
8: 0.337(**)	19: 0.589(**)	30: 0.217	41:0.223	52: 0.660(**)
9: 0.157	20:0.227(*)	31: 0.415(**)	42:0.147	
10: 0.475(**)	21:0.595(**)	32: 0.391(**)	43: 0.358(**)	
11: 0.149	22: 0.500(**)	33: 0.453(**)	44: 0.412(**)	
<b>Korelasi Item – Skor Total Faset Gaji</b>		<b>Korelasi Item – Skor Total Faset Promosi</b>		
1: 0.707(**)	37: 0.665(**)	2: 0.505(**)	33: 0.608(**)	
10: 0.641(**)	46: 0.756(**)	11: 0.590(**)	40: 0.637(**)	
19: 0.664(**)	52: 0.7999(**)	20: 0.535(**)	47: 0.673(**)	
28: 0.751(**)				
<b>Korelasi Item – Skor Total Faset Supervisi</b>		<b>Korelasi Item – Skor Total Faset Tunjangan</b>		
3: 0.671(**)	30: 0.551(**)	4: 0.586(**)	38: 0.554(**)	
12: 0.705(**)	41: 0.512(**)	13: 0.374(**)	49:0.141	
21: 0.806(**)		22: 0.691(**)	31:0.688(**)	
		29: 0.658(**)		
<b>Korelasi Item – Skor Total Penghargaan</b>		<b>Korelasi Item – Skor Total Prosedur Operasional</b>		
5: 0.559(**)	23: 0.660(**)	6: 0.802(**)	43: 0.374(**)	
14: 0.740(**)	32: 0.702(**)	15: 0.584(**)	48: 0.354(**)	
		24: 0.454(**)		
<b>Korelasi item – Skor Total Rekan Kerja</b>		<b>Korelasi Item – Skor Total Tipe Pekerjaan</b>		
7: 0.516(**)	34: 0.638(**)	8: 0.479(**)	35: 0.700(**)	
16: 0.738(**)	39: 0.542(**)	17: 0.649(**)	44: 0.675(**)	
25: 0.281(*)	45: 0.530(**)	27: 0.475(**)	51: 0.664(**)	
<b>Korelasi Item – Skor Total Komunikasi</b>				
9: 0.268(*)	36: 0.483(**)			

18: 0.672(\*\*)      42: 0.282(\*)  
 26: 0.600(\*\*)      50: 0.544(\*\*)

Keterangan:

\*, Korelasi signifikan pada los 0.05

\*\* , Korelasi signifikan pada los 0.01

Setelah melalui analisis kuantitatif dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas, dilakukan pula analisis kualitatif (dengan melihat keterwakilan item pada tingkah laku indikator, proporsi jumlah pada setiap fasetnya), dengan meninjau kembali item yang tidak valid. Ada beberapa item yang tidak valid dihapus yaitu nomor item 9, 25, 48 dan 49. Ada juga item yang tidak valid tetap dipertahankan dengan merevisi pada struktur kalimat, karena dirasa sudah mewakili tingkah laku indikator yang sudah ditentukan yaitu item nomor. 6, 7, 11, 23, 24, 39, 42. Sehingga terdapat pengurangan item pada pelaksanaan penelitian dari 52 menjadi 48 item. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.3 nomor-nomor item alat ukur kepuasan kerja pada pelaksanaan penelitian.

Tabel 5.3 Faset-Faset Alat Ukur Kepuasan Kerja dan Nomor-Nomor Item yang Mewakilinya Pada Saat Penelitian di Lapangan

<b>Faset</b>	<b>Nomor Item (<i>field</i>)</b>	<b>Bagian Kuesioner</b>
Gaji	1, 9, 10r, 19r, 28, 37r, 46	1
Promosi	2, 11, 20, 33r, 40, 47r	1
Supervisi	3, 12r, 21r, 30, 41	1
Tunjangan Tambahan	4r, 13, 22, 29r, 38,31	1
Penghargaan NonMateri	5, 14r, 23r, 32	1
Prosedur Operasional	6r, 15r, 24, 43	1
Rekan Kerja	7, 16r, 34r, 39r, 45	1
Tipe Pekerjaan	8r, 17, 25r, 27, 35, 44r	1
Komunikasi	18r, 26r, 36r,48, 42	1

Keterangan:

r: item bersifat *unfavorable*

### 5.1.2 Alat Ukur Intensi Mengambil Pensiun Dini

Penghitungan reliabilitas alat ukur "intensi mengambil pensiun dini" yang terdiri dari 26 item, dengan nomor item 49 – 60 pada bagian kuesioner satu, nomor item 1 -6 pada bagian kuesioner 2 dan, nomor item 1 - 4 pada bagian kuesioner 3 dan 4. Diperoleh koefisien alpha sebesar 0,7123 berarti bahwa 71.23% dari varians skor disebabkan oleh *trait* yang diukur, sedangkan 28.77 % merupakan varians error. Sesuai yang telah dijelaskan pada bab metode penelitian bahwa alat ukur dalam penelitian dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0.5. Oleh karena itu, alat ukur intensi mengambil pensiun dini dinyatakan reliabel karena item-item dalam alat ukur mengukur suatu konstruk yang sama.

Uji validitas menggunakan *face validity* karena alat ukur yang dibuat berdasarkan hasil elisitasi sebelumnya. Pengujian validitas ini dilakukan dengan meminta *expert judgement* , mengenai apakah item-item pada alat ukur intensi sudah mewakili tingkah laku indikator yang sudah ditentukan.

Setelah melalui uji reliabilitas dan *face validity*, dilakukan pula analisis kualitatif, dengan meninjau kembali item yang dirasa belum mewakili tingkah laku indikator. Ada beberapa item yang direvisi dengan mengganti item sesuai dengan hasil elisitasi lainnya yang dirasa lebih sesuai dengan sampel penelitian yaitu item nomor: 55 (bag.1), 59 (bag.1), 62 (bag.1), 63 (bag.1),5 (bag.2) dan ada juga item yang diperbaiki struktur kalimatnya yaitu item nomor: 57 (bag.1), 4 (bag.2).

Tidak terdapat pengurangan jumlah item pada alat ukur intensi mengambil pensiun dini. Hanya ada perbedaan nomor item, hal ini karena terdapat pengurangan item pada alat ukur kepuasan kerja dari 52 menjadi 48 item. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.4

Tabel.5.4 Alat ukur intensi mengambil pensiun dini pada Penelitian di Lapangan

Determinan	Faktor Penentu	Nomor Item ( <i>Field</i> )	Bagian
<i>Attitude</i>	<i>Evaluation of outcome</i>	1,2,3,4,5,6	2
	<i>Behaviour belief</i>	49, 50,51,52,53,54	1
<i>Subjective Norm</i>	<i>Motivation to comply</i>	1,2,3,4	3
	<i>Normative belief</i>	1,2,3,4	4
<i>Perceived Behaviour Control</i>	<i>Control belief</i>	55,56,57,58,59,60	1

## 5.2 Karakteristik Partisipan

Karakteristik partisipan dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi dengan memaparkan persentase untuk memperjelas penyebaran gambaran umum partisipan. Partisipan penelitian seluruhnya berjumlah 138 partisipan. Karakteristik partisipan penelitian berisi tentang usia, jenis kelamin, jenjang jabatan (level), masa kerja dan latar belakang pendidikan.

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Kategori	N	(%)
Usia	Dibawah 45 tahun	22	15.9%
	Diatas 45 tahun	114	82.6%
Jenis Kelamin	Laki – laki	138	100%
Jenjang Jabatan (level)	<i>Manager</i>	138	100%
Masa Kerja	10 – 30 tahun	138	100%
Latar Belakang Pendidikan	Sarjana		

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa 15.9% partisipan berusia dibawah 45 tahun, 82.6% partisipan berusia diatas 45 tahun, berada pada tahap perkembangan dewasa tengah, laki-laki, memiliki jenjang jabatan (level) *Manager* memiliki masa kerja sekitar 20 tahun, dan berlatar belakang pendidikan sarjana

## 5.3 Analisis Data Utama

### 5.3.1 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini dan Uji Hipotesis

Untuk menjawab masalah (no.1) dengan pertanyaan “Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini?”, digunakan metode *simple regression* dengan prosedur enter sesuai dengan uraian pada bab sebelumnya mengenai metode pengolahan data. Analisis *simple regression* antara variabel bebas kepuasan kerja dengan variabel terikat intensi mengambil pensiun dini, dapat dilihat hasilnya pada tabel 5.6 dan 5.7.

Tabel 5.6 Hasil Perhitungan *Simple Regression* antara Mean Skor Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Sig</b>
0.114	0.013	0.06	0.183

Prediktor: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, diketahui pada hasil perhitungan regresi bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini dengan baik ( $p:0,183 > 0,05$ ). Karena kepuasan kerja secara menyeluruh, hanya dapat menjelaskan 1.3% (*R Square*: 0,013) terhadap variasi dalam intensi mengambil pensiun dini. Sisanya, 98.7% variasi dalam intensi mengambil pensiun dini dijelaskan oleh variabel lain. Ini berarti pula, dalam populasi, kepuasan kerja secara menyeluruh hanya dapat menjelaskan sebesar 0.6% (*Adjusted R Square*:0.006) terhadap variasi mengambil pensiun dini, sedangkan sisanya 99.4% dari variasi intensi mengambil pensiun dini dijelaskan variabel lain. Hal tersebut juga dibuktikan pula pada hasil *coefficient* yang didapat, lihat tabel 5.7

Tabel.5.7 Hasil *Coefficient* antara Mean Skor Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig</b>
(Constant)	7.867	-	0.000
Mean Kepuasan Kerja	-0.429	-0.114	0.183

Dependent Variabel: intensi

Berdasarkan tabel 5.7, diketahui hasil *coefficient* Beta dari mean kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan karena  $p: 0.183 < 0.05$ . Sedangkan Beta pada konstanta atau variabel-variabel lain berpengaruh secara signifikan karena  $p: 0.000 < 0.05$ . Berdasarkan perhitungan regresi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Hipotesis alternatif 1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ : ditolak

- Hipotesis null 1 yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.

### 5.3.2 Analisis Pengaruh Faset-Faset Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini

Untuk menjawab masalah (no.2,3,4,5,6,7,8,9,10) mengenai pengaruh masing-masing faset kepuasan kerja terhadap intensi mengambil pensiun dini, digunakan metode *multiple regression* dengan prosedur yang digunakan adalah *stepwise*, sesuai dengan uraian pada bab sebelumnya mengenai metode pengolahan data . Analisis *multiple regression* dilakukan antara variabel bebas masing-masing faset kepuasan kerja dengan variabel terikat intensi mengambil pensiun dini, dapat dilihat hasilnya pada tabel 5.8 dan 5.9.

Tabel 5.8 Hasil *Multiple Regression Stepwise* antara Mean Skor Masing-Masing Faset Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini

R	R Square	Adjusted R Square	Sig
0.187	0.035	0.028	0.028

Predictor: promosi

Hasil perhitungan pada tabel 5.8 diatas, menunjukkan bahwa pada hasil perhitungan regresi, hanya faset promosi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini ( $p:0.028 < 0.05$ ), saat faset lain dalam kepuasan kerja tidak diikutsertakan yaitu faset gaji, faset supervisi, faset tunjangan tambahan, faset penghargaan non materi, faset prosedur operasional, faset rekan kerja, faset tipe pekerjaan, faset komunikasi dalam persamaan regresi. Faset promosi mampu menjelaskan variasi dalam intensi mengambil pensiun dini sebesar 3.5 % (R Square:0.035). Sedangkan sisanya 96.5% variasi dalam intensi mengambil pensiun dini dijelaskan oleh variabel lain. Jika hasil ini diterapkan dalam populasi, maka dapat dinyatakan bahwa faset promosi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini sebesar 2.8% (Adjusted R Square: 0.028). Sedangkan sisanya 97.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut didukung pula pada hasil *coefficient* yang didapat, dapat dilihat pada tabel.5.9



Tabel 5.9 Hasil *Coefficient* antara Mean Skor Faset Promosi dengan Skor Mean Skor Intensi Mengambil Pensiun Dini

	B	Beta	Sig
(Constanta)	8.142	-	0.000
Mean Promosi	-0.558	-0.187	0.028

Dependent Variabel: intensi

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, diketahui hasil *coefficient* Beta dari mean skor total faset promosi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini karena  $p; 0.028 < 0.05$ . Sedangkan Beta pada konstanta pun ikut berpengaruh secara signifikan karena  $p: 0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat dibuat persamaan regresi sbagai berikut:

Intensi Mengambil Pensiun Dini:  $8.142 - 0.187 (\text{promosi})$

(persamaan regresi.1)

Dari persamaan regresi yang diperoleh, diketahui bahwa saat variabel-variabel lain (konstanta) konstan, kenaikan 1 angka pada skor promosi akan menyebabkan penurunan sebesar 0.187 pada skor intensi mengambil pensiun dini. Berdasarkan perhitungan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis alternatif 2 yaitu faset gaji berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.  
Hipotesis null 2 yaitu faset gaji tidak memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.
- Hipotesis alternatif 3 yaitu faset promosi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima  
Hipotesis null 3 yaitu faset promosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.
- Hipotesis alternatif 4 yaitu faset supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.  
Hipotesis null 4 yaitu faset supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ diterima.

- Hipotesis alternatif 5 yaitu faset tunjangan tambahan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.  
Hipotesis null 5 yaitu faset tunjangan tambahan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.
- Hipotesis alternatif 6 yaitu faset penghargaan non materi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ:ditolak.  
Hipotesis null 6 yaitu faset penghargaan non materi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.
- Hipotesis alternatif 7 yaitu faset prosedur operasional berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.  
Hipotesis null 7 yaitu faset prosedur operasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.
- Hipotesis alternatif 8 yaitu faset rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.  
Hipotesis null 8 yaitu faset rekan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.
- Hipotesis alternatif 9 yaitu faset tipe pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.  
Hipotesis null 9 yaitu faset tipe pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.
- Hipotesis alternatif 10 yaitu faset komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: ditolak.  
Hipotesis null 10 yaitu faset komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini di Bank XYZ: diterima.

## 5.4 Analisis Data Tambahan

### 5.4.1 Gambaran Umum Partisipan

#### 5.4.1.1 Gambaran Kepuasan Kerja Pada Partisipan

Pengkategorian tingkat kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini:

Tabel 5.10 Kategori Tingkat Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	0	0

agak rendah	2.01 – 3.00	6	4.3
Sedang	3.01 – 4.00	46	33.3
agak tinggi	4.01 – 5.00	78	56.5
Tinggi	5.01 – 6.00	8	5.8

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan kerja pada tabel 5.10 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan kerja agak tinggi dengan persentase 56.5%. Hal ini berarti partisipan dalam pekerjaannya sudah cukup terpuaskan.

#### 5.4.1.2 Gambaran Kepuasan pada Faset Gaji

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset gaji dapat dilihat pada tabel

5.11 berikut ini:

Tabel 5.11 Kategori Tingkat Kepuasan Gaji

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	4	2.9
agak rendah	2.01 – 3.00	12	8.7
Sedang	3.01 – 4.00	52	37.7
agak tinggi	4.01 – 5.00	56	40.6
Tinggi	5.01 – 6.00	14	10.1

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset gaji pada tabel 5.11 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset gaji agak tinggi dengan persentase 40.6%. Hal ini berarti partisipan sudah cukup terpuaskan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

#### 5.4.1.3 Gambaran Kepuasan pada Faset Promosi

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset promosi dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12 Kategori Tingkat Kepuasan Promosi

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	1	.7
agak rendah	2.01 – 3.00	31	22.5
Sedang	3.01 – 4.00	59	42.8
agak tinggi	4.01 – 5.00	43	31.2
Tinggi	5.01 – 6.00	4	2.9

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset promosi pada tabel 5.12 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset promosi sedang dengan persentase 42.8%. Hal ini berarti

partisipan pada promosi yang diberikan perusahaan kadang terpuaskan dan juga kadang tidak terpuaskan

#### 5.4.1.4 Gambaran Kepuasan pada Faset Supervisi

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset supervisi dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.13 Kategori Tingkat Kepuasan Supervisi

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	2	1.4
agak rendah	2.01 – 3.00	18	13.0
Sedang	3.01 – 4.00	37	26.8
agak tinggi	4.01 – 5.00	67	48.6
Tinggi	5.01 – 6.00	14	10.1

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset supervisi pada tabel 5.13 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset supervisi agak tinggi dengan persentase 48.6%. Hal ini berarti partisipan cukup terpuaskan dengan supervisinya .

#### 5.4.1.5 Gambaran Kepuasan pada Faset Tunjangan Tambahan

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset tunjangan tambahan dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14 Kategori Tingkat Kepuasan Tunjangan Tambahan

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	1	.7
agak rendah	2.01 – 3.00	14	10.1
Sedang	3.01 – 4.00	68	49.3
agak tinggi	4.01 – 5.00	49	35.5
Tinggi	5.01 – 6.00	6	4.3

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset tunjangan tambahan pada tabel 5.14 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset tunjangan tambahan sedang dengan persentase 49.3%. Hal ini berarti partisipan kadang terpuaskan dan kadang tidak terpuaskan dengan tunjangan tambahan yang diberikan oleh perusahaan.

#### 5.4.1.6 Gambaran Kepuasan pada Faset Penghargaan Non Materi

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset penghargaan non materi dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15 Kategori Tingkat Kepuasan Penghargaan Non Materi

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	4	2.9
agak rendah	2.01 – 3.00	17	12.3
Sedang	3.01 – 4.00	35	25.4
agak tinggi	4.01 – 5.00	67	48.6
Tinggi	5.01 – 6.00	15	10.9

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset penghargaan non materi pada tabel 5.15 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset penghargaan non materi agak tinggi dengan persentase 48.6%. Hal ini berarti partisipan cukup terpuaskan dengan penghargaan non materi yang diberikan oleh perusahaan.

#### 5.4.1.7 Gambaran Kepuasan pada Faset Prosedur Operasional

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset prosedur operasional dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16 Kategori Tingkat Kepuasan Prosedur Operasional

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	0	0
agak rendah	2.01 – 3.00	7	5.1
Sedang	3.01 – 4.00	51	37.0
agak tinggi	4.01 – 5.00	75	54.3
Tinggi	5.01 – 6.00	5	3.6

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset prosedur operasional pada tabel 5.16 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset prosedur operasional agak tinggi dengan persentase 54.3%. Hal ini berarti partisipan cukup terpuaskan dengan prosedur operasional di perusahaan.

#### 5.4.1.8 Gambaran Kepuasan pada Faset Rekan Kerja

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset rekan kerja dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini:

Tabel 5.17 Kategori Tingkat Kepuasan Rekan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	1	.7
agak rendah	2.01 – 3.00	6	4.3
Sedang	3.01 – 4.00	28	20.3
agak tinggi	4.01 – 5.00	86	62.3

Tinggi	5.01 – 6.00	17	12.3
--------	-------------	----	------

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset rekan kerja pada tabel 5.17 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset rekan kerja agak tinggi dengan persentase 62.3%. Hal ini berarti partisipan cukup terpuaskan dengan rekan kerja di perusahaan.

#### 5.4.1.9 Gambaran Kepuasan pada Faset Tipe Pekerjaan

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset tipe pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut ini:

Tabel 5.18 Kategori Tingkat Kepuasan Tipe Pekerjaan

Kategori	Rentang Skor	Frequency	Percent
Rendah	1.00 – 2.00	0	0
agak rendah	2.01 – 3.00	2	1.4
Sedang	3.01 – 4.00	33	23.9
agak tinggi	4.01 – 5.00	76	55.1
Tinggi	5.01 – 6.00	27	19.6

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset tipe pekerjaan pada tabel 5.18 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset tipe pekerjaan agak tinggi dengan persentase 55.1%. Hal ini berarti partisipan cukup terpuaskan dengan tipe pekerjaannya.

#### 5.4.1.10 Gambaran Kepuasan pada Faset Komunikasi

Pengkategorian tingkat kepuasan pada faset komunikasi dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini:

Tabel 5.19 Kategori Tingkat Kepuasan Komunikasi

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.00	2	1.4
agak rendah	2.01 – 3.00	16	11.6
Sedang	3.01 – 4.00	35	25.4
agak tinggi	4.01 – 5.00	71	51.4
Tinggi	5.01 – 6.00	14	10.1

Berdasarkan kategori tingkat kepuasan faset komunikasi pada tabel 5.19 diatas, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tingkat kepuasan faset komunikasi agak tinggi dengan persentase 51.4%. Hal ini berarti

partisipan cukup terpuaskan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan.

#### 5.4.1.11 Gambaran Intensi Mengambil Pensiun Dini Pada Partisipan

*The Stanine Scale* digunakan sebagai acuan dalam pengkategorian tingkat intensi mengambil pensiun dini pada partisipan. Berdasarkan perhitungan *stanine*, diperoleh sembilan rentang nilai.

Tabel 5.20 *Stanine* Intensi

<i>Stanine</i>	Skor
1	0 – 2.61
2	2.62 – 2.96
3	2.97 – 4.19
4	4.20 – 5.28
5	5.29 – 6.50
6	6.51 – 7.81
7	7.82 – 9.42
8	9.43 – 11.42
9	dias 11.43

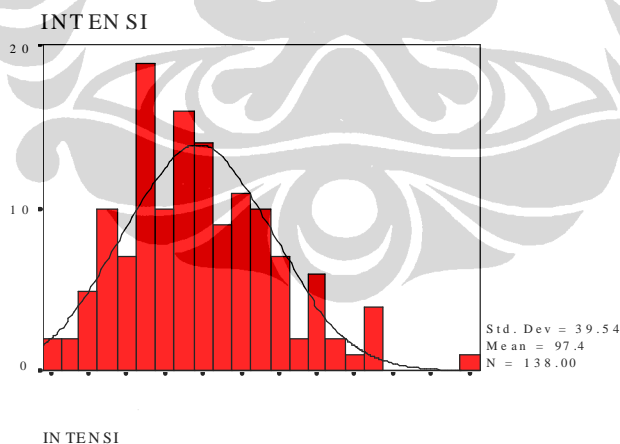
Kemudian, partisipan dikelompokkan ke dalam tiga kategori intensi mengambil pensiun dini, yaitu rendah (*stanine* 1 – 3 dengan rentang skor 0 – 4.12), sedang (*stanine* 4 – 6 dengan rentang skor 4.13 – 7.81) dan tinggi (*stanine* 7 – 9 dengan rentang skor diatas 7.82).

Mayoritas dari 79 partisipan penelitian (57.2%) memiliki intensi mengambil pensiun dini sedang. Sementara 31 partisipan (22.5%) memiliki intensi mengambil pensiun dini tinggi dan sebanyak 28 partisipan (20.3%) memiliki intensi mengambil pensiun dini rendah. Tabel 5.21 di bawah ini memperlihatkan gambaran umum intensi mengambil pensiun dini dari partisipan penelitian.

Tabel 5.21 Gambaran Umum Intensi

Kategori Intensi Mengambil Pensiun Dini	N	(%)
Rendah (0 – 4.12)	28	20.3%
Sedang (4.13 – 7.81)	79	57.2%
Tinggi (diatas 7.82)	31	22.5%

Berdasarkan pengkategorian diatas, diketahui terdapat 22.5% dari partisipan yang memiliki intensi mengambil pensiun dini pada tingkat tinggi. Selanjutnya dengan uji skeweness diketahui bahwa intensi partisipan memiliki kecenderungan berada pada tingkat rendah, hal tersebut menandakan bahwa partisipan dengan tingkat intensi mengambil pensiun dini yang sedang memiliki kecenderungan yang rendah untuk mengambil pensiun dini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan memiliki intensi mengambil pensiun dini yang rendah (intensi di tingkat sedang dan rendah). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan 5.1 dibawah ini.



Bagan 5.1: Uji Skeweness Intensi Mengambil Pensiun Dini

#### 5.4.1.12 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini

Tabel di bawah ini menggambarkan bahwa partisipan yang memiliki



kepuasan kerja yang agak rendah berarti memiliki intensi mengambil pensiun dini sedang (4 partisipan; mayoritas). Partisipan yang memiliki kepuasan kerja yang sedang berarti memiliki intensi mengambil pensiun dini yang sedang (28 partisipan; mayoritas), partisipan yang memiliki kepuasan kerja yang agak tinggi berarti memiliki intensi mengambil pensiun dini yang sedang (42 partisipan; mayoritas). Sedangkan partisipan yang memiliki kepuasan kerja pada tingkat tinggi memiliki intensi mengambil pensiun dini yang sedang (5 partisipan; mayoritas).

Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Partisipan berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Intensi Mengambil Pensiun Din

		stanine mean intensi			Total
		Rendah	sedang	tinggi	
coding mean kepuasan kerja	Rendah	0	0	0	0
	Agak rendah	0	4	2	6
	Sedang	6	28	12	46
	Agak tinggi	21	42	15	78
	Tinggi	1	5	2	8
Total		28	79	31	138

#### 5.4.2 Perbandingan Intensi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah tabel 5.23 yang menggambarkan intensi mengambil pensiun dini ditinjau dari partisipan dengan tingkat kepuasan kerja rendah, agak rendah, sedang, agak tinggi dan tinggi. Menggunakan perhitungan *one way anova*.

Tabel 5.23 Intensi Mengambil Pensiun Dini Partisipan Ditinjau Dari Tingkat Kepuasan Kerja

	F	Sig.
Between Groups	.927	.430
Within Groups		

Intensi mengambil pensiun dini ditinjau dari tingkat kepuasan kerja dengan menggunakan perhitungan *One way ANOVA* dapat dilihat pada tabel 5.23 diatas. Nilai F yang diperoleh sebesar 0.927 dan tidak signifikan pada l.o.s 0.05 (nilai  $p > 0.05$ ). Artinya, tidak terdapat perbedaan intensi mengambil pensiun yang signifikan ditinjau dari tingkat kepuasan kerja.

### 5.4.3 Gambaran Kepuasan Kerja dan Intensi Mengambil Pensiun Dini Dilihat Dari Kategori Usia Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini lebih cenderung homogen, terkecuali pada usia yang dapat dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan tahapan perkembangan karir menurut Dessler, 1998 yaitu tahap pematangan berusia sekitar 35 – 44 tahun dan tahap pemeliharaan berusia sekitar 45 – 53 tahun.

#### 5.4.3.1 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Kategori Usia Partisipan

Berikut ini adalah tabel 5.24 yang menggambarkan kepuasan kerja ditinjau dari usia, menggunakan perhitungan *t-test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara *mean* antara dua kelompok.

Tabel 5.24 Kepuasan Kerja Partisipan Ditinjau dari Usia

Usia	N	Mean	T	Sig
Dibawah 45 thn	22	3.8116	-2.651	0.009
Diatas 45 thn	116	4.2080		

Dari tabel 5.24 diatas diperoleh hasil nilai t sebesar -2.651 dan signifikan pada l.o.s 0.05 (nilai  $p < 0.05$ ). Artinya, terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau dari usia partisipan. Selain itu, dapat dilihat bahwa mean skor kepuasan kerja partisipan dengan usia diatas 45 tahun ( $M = 4.2080$ ) dibandingkan partisipan yang berusia dibawah 45 tahun ( $M = 3.8116$ ). Ini berarti partisipan yang berusia diatas 45 tahun memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan partisipan yang berusia dibawah 45 tahun.

#### 5.4.3.2 Gambaran Intensi Mengambil Pensiun Dini berdasarkan Kategori Usia Partisipan

Berikut ini adalah tabel 5.25 yang menggambarkan intensi mengambil pensiun dini ditinjau dari usia, menggunakan perhitungan *t-test* untuk mengetahui

apakah terdapat perbedaan antara *mean* antara dua kelompok.

Tabel 5.25 Intensi Mengambil Pensiun Dini Partisipan Ditinjau dari Usia

Usia	N	Mean	T	Sig
Dibawah 45 thn	22	5.8295	-0.532	0.595
Diatas 45 thn	116	6.1363		

Berdasarkan Tabel 5.25 diatas diketahui, nilai t yang didapatkan sebesar -0.532 dan tidak signifikan pada l.o.s 0.05 (nilai  $p > 0.05$ ). Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini ditinjau dari usia partisipan. Namun, perlu diketahui bahwa mean intensi mengambil pensiun dini pada partisipan yang berusia diatas 45 tahun ( $M = 6.1362$ ) lebih tinggi dibandingkan partisipan yang berusia dibawah 45 tahun ( $M = 5.8295$ ). Ini berarti partisipan yang berusia diatas 45 tahun memiliki tingkat intensi yang lebih tinggi dibandingkan partisipan yang berusia dibawah 45 tahun.

#### 5.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Determinan- Determinan Intensi

##### 5.4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Attitude*

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear metode enter pengaruh kepuasan kerja terhadap *attitude* (sikap terhadap pensiun dini)

Tabel 5.26 Hasil Perhitungan *Simple Regression* antara Mean Skor Total Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Total *Attitude*

R	R Square	Adjusted R Square	Sig
0.086	0.0007	0.000	0.315

Predictor: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *attitude* (sikap) mengambil pensiun dini ( $\text{Sig}: 0,315 > 0,05$ ). Karena kepuasan kerja secara menyeluruh ini hanya dapat menjelaskan 0.7% (*R Square*: 0,007) terhadap variasi dalam *attitude* (sikap) terhadap mengambil pensiun dini. Sisanya, 99.3% variasi dalam *attitude* (sikap) terhadap mengambil pensiun dini dijelaskan oleh variabel lain. Ini berarti pula,

dalam populasi, kepuasan kerja secara menyeluruh hanya dapat menjelaskan sebesar 0% (*Adjusted R Square*:0.000) terhadap variasi *attitude* (sikap) terhadap mengambil pensiun dini, sedangkan sisanya 100% dari variasi *attitude* (sikap) terhadap mengambil pensiun dini dijelaskan variabel lain.

Diketahui pula hasil *coefficient* yang didapat, Beta dari mean kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan karena  $p; 0.315 < 0.05$ . Sedangkan Beta pada konstantan berpengaruh secara signifikan karena  $p: 0.008 < 0.05$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel.5.27

Tabel 5.27 Hasil Perhitungan *Coefficient* antara Mean Skor Total Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Total *Attitude*

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig</b>
(Constant)	4.434	-	0.008
<b>Mean Kepuasan Kerja</b>	-0.395	-0.86	0.315

Dependent Variabel : *attitude*

Berdasarkan hasil *coefficient* diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *attitude* (sikap mengambil pensiun dini). *Attitude* yang dimaksud dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar kepuasan kerja, yang dalam model regresi diatas diwakili oleh konstanta.

#### 5.4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Subjective Norm*

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear metode enter pengaruh kepuasan kerja terhadap *Subjective Norm*.

Tabel 5.28 Hasil Perhitungan *Simple Regression* antara Mean Skor Total Kepuasan Kerja dengan Skor Total *Subjective Norm*

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Sig</b>
0.119	0.014	0.007	0.166

Predictor: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *subjective norm* ( $\text{Sig}:0,166 > 0,05$ ). Karena kepuasan kerja secara menyeluruh ini hanya dapat menjelaskan 1.4% (*R Square*: 0,14) terhadap variasi dalam *subjective norm* dalam mengambil pensiun dini.

Sisanya, 98.6% variasi dalam *subjective norm* dalam mengambil pensiun dini dijelaskan oleh variabel lain. Ini berarti pula, dalam populasi, kepuasan kerja secara menyeluruh hanya dapat menjelaskan sebesar 0.7% (*Adjusted R Square:0.007*) terhadap variasi *subjective norm* dalam mengambil pensiun dini, sedangkan sisanya 99.3% dari variasi *subjective norm* dalam mengambil pensiun dini dijelaskan variabel lain.

Diketahui pula hasil *coefficient* yang didapat, Beta dari mean kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan karena  $p; 0.315 < 0.05$ . Sedangkan Beta pada konstanta berpengaruh secara signifikan karena  $p: 0.008 < 0.05$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel.5.29

Tabel 5.29 Hasil Perhitungan *Coefficient* antara Mean Skor Total Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Total *Subjective Norm*

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig</b>
<b>(Constant)</b>	19.595	-	0.000
<b>Mean Kepuasan Kerja</b>	- 1.125	-0.119	0.166

Dependent Variabel : *subjective norm*

Dari hasil perhitungan *coefficient* diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *subjective norm*. *Subjective Norm* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar kepuasan kerja, yang dalam model regresi diatas diwakili oleh konstanta.

#### 5.4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Perceived Behaviour Control*

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear metode enter pengaruh kepuasan kerja terhadap *perceived bahaviour control*

Tabel 5.30 Hasil Perhitungan *Simple Regression* antara Mean Skor Total Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Total *Perceived Behaviour Control*

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Sig</b>
0.000	0.000	-0.007	0.999

Predictor: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived behaviour control*

(Sig:0,999>0,05). Karena kepuasan kerja secara menyeluruh ini tidak dapat menjelaskan variasi dalam *perceived behaviour control*. Ini berarti pula, dalam populasi, kepuasan kerja secara menyeluruh tidak dapat menjelaskan sebesar 0% (*Adjusted R Square*:0.000) terhadap variasi *perceived behaviour control*.

Diketahui pula hasil *coefficient* yang didapat, Beta dari mean kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan karena  $p; 0.999 < 0.05$ . Sedangkan Beta pada konstanta berpengaruh secara signifikan karena  $p: 0.000 < 0.05$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel.5.31

Tabel 5.31 Hasil Perhitungan *Coefficient* antara Mean Skor Total Kepuasan Kerja dengan Mean Skor Total *Perceived Behaviour Control*

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig</b>
<b>(Constanta)</b>	3,481	-	0,000
<b>Mean Kepuasan Kerja</b>	1,902E-04	0,000	0,999

Dependent Variabel: *perceived behaviour control*

Berdasarkan hasil perhitungan *coefficient* diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived behaviour control*. *Perceived Behaviour Control* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar kepuasan kerja, yang dalam model regresi diatas diwakili oleh konstanta.