

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Hwaseung Indonesia

PT. Hwaseung Indonesia adalah perusahaan manufaktur sepatu Indonesia, saat ini memproduksi sepatu dengan merk dagang Adidas, didirikan pada 19 April 2016 di Jalan Krasak-Banyuputih RT 09 RW 03 Desa Banyuputih Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Produksi PT. Hwaseung Indonesia diekspor ke berbagai belahan dunia Amerika, Eropa dan Asia.

PT. Hwaseung Indonesia bekerja secara profesional dengan berpedoman pada Standar Kerja dunia saat ini ISO: 14001 dan OHSAS 18001 untuk mempertahankan kinerja yang baik di bidang lingkungan, keselamatan dan kesehatan Kerja, dan ISO: 9001 untuk menjamin mutu dan kualitas sepatu yang diproduksi.

Pabrik ini salah satu pabrik PMA yang sudah cukup lama beroperasi di Kabupaten Jepara, dengan kapasitas pabrik cukup besar dan menampung ribuan pekerja baik pria dan wanita. Sekaligus memberikan kontribusi PADes Desa Banyu Putih dan PAD kepada Kabupaten Jepara, yang merupakan salah satu Kabupaten yang tingkat minat investor cukup tinggi, di wilayah provinsi Jawa Tengah.

4.2. Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Deskripsi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi jenis kelamin, status perkawinan, dan usia responden pada PT. Hwaseung Indonesia. Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan sebagai berikut:

4.2.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, dapat diketahui karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	38	38%
Perempuan	62	62%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Hwaseung Indonesia yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 62 orang (62%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (38%). Karyawan PT. Hwaseung Indonesia lebih dominan perempuan daripada laki-laki karena banyak perempuan yang bekerja di sana memiliki keahlian dalam menjahit produk.

4.2.2. Deskripsi Status Perkawinan

Berdasarkan data hasil penelitian, dapat diketahui karakteristik responden penelitian berdasarkan departemen. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	64	64%
Menikah	36	36%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Hwaseung Indonesia yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki status belum menikah sebanyak 64 orang (64%) dan karyawan yang sudah menikah sebanyak 36 orang (36%). Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Hwaseung Indonesia paling banyak yaitu belum menikah.

4.2.3. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, dapat diketahui karakteristik responden penelitian berdasarkan usia. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
>18 tahun	15	15%
21–25 tahun	35	35%
26–30 tahun	27	27%
>30 tahun	23	23%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Hwaseung Indonesia yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik usia >18 tahun sebanyak 15 orang (15%). Karyawan 21–25 tahun sebanyak 35 orang (35%). Karyawan yang memiliki usia 26–30 tahun sebanyak 27 orang (27%). Karyawan yang memiliki usia >30 tahun sebanyak 23 orang (23%). Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Hwaseung Indonesia paling banyak berusia sekitar 21 tahun-25 tahun karena pada masa itu masa produktif seseorang untuk aktif bekerja dan berkarya.

4.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Stres kerja (X_3), dan *Turnover Intention* (Y). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk jawaban responden dengan skor tertinggi tiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor terendah tiap butir pertanyaan adalah 1. Hasil deskripsi variabel yaitu sebagai berikut:

4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X_1)

Indikator-indikator dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) terbagi atas 5 indikator yaitu pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, pimpinan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan, pimpinan selalu menerima saran dari bawahan, pimpinan suka mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya, dan pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Variabel X₁

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X1.1	27	135	37	148	21	63	13	26	2	2	374	3,74
X1.2	31	155	32	128	26	78	11	22	0	0	383	3,83
X1.3	37	185	26	104	22	66	12	24	3	3	382	3,82
X1.4	17	85	31	124	34	102	16	32	2	2	345	3,45
X1.5	30	150	40	160	20	60	7	14	3	3	387	3,87

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 7, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 5 sebesar 3,87 dengan pernyataan “Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik”.

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja (X₂)

Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja (X₂) terbagi atas 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel X₂

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X2.1	20	100	42	168	21	63	15	30	2	2	363	3,63
X2.2	10	50	44	176	34	102	11	22	1	1	351	3,51
X2.3	36	180	28	112	21	63	12	24	3	3	382	3,82
X2.4	21	105	35	140	29	87	13	26	2	2	360	3,60
X2.5	24	120	47	188	21	63	6	12	2	2	385	3,85

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 8, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 5 sebesar 3,85 dengan

pernyataan “Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja”.

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja (X_3)

Indikator-indikator dari variabel stres kerja (X_3) terbagi atas 4 indikator yaitu kekhawatiran, gelisah, tekanan, dan frustrasi. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel X_3

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X3.1	21	105	35	140	23	69	18	36	3	3	353	3,53
X3.2	20	100	35	140	32	96	9	18	4	4	358	3,58
X3.3	35	175	36	144	17	51	10	20	2	2	392	3,92
X3.4	24	120	38	152	20	60	16	32	2	2	366	3,66

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 9, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 3 sebesar 3,92 dengan pernyataan “Dalam menjalani pekerjaan saya ditekan dengan banyaknya peraturan”.

4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Tentang *Turnover Intention* (Y)

Indikator-indikator dari variabel *turnover intention* (Y) terbagi atas 3 indikator yaitu memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Y

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
Y.1	20	100	38	152	22	66	18	36	2	2	356	3,56
Y.2	21	105	33	132	31	93	12	24	3	3	357	3,57
Y.3	28	140	35	140	19	57	13	26	5	5	368	3,68

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 10, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 3 sebesar 3,68 dengan pernyataan “Saya berkeinginan untuk meninggalkan organisasi ini dalam beberapa bulan mendatang”.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner, tujuannya untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid atau reliabel, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

4.4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengetahui validitas instrumen penelitian. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji *Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Nilai r merupakan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $df = n-2$. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha=5\%,df=98$)	Keterangan
1	0,709	0,196	Valid
2	0,425	0,196	Valid
3	0,576	0,196	Valid
4	0,657	0,196	Valid
5	0,723	0,196	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 11, uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang terdiri 5 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 98$ yaitu 0,196. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha=5\%,df=98$)	Keterangan
1	0,789	0,196	Valid
2	0,724	0,196	Valid
3	0,704	0,196	Valid
4	0,701	0,196	Valid
5	0,685	0,196	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 12, uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X_2) yang terdiri 5 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 98$ yaitu 0,196. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja valid.

Hasil uji validitas untuk variabel stres kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha=5\%,df=98$)	Keterangan
1	0,655	0,196	Valid
2	0,782	0,196	Valid
3	0,693	0,196	Valid
4	0,677	0,196	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13, uji validitas pada variabel stres kerja (X_3) yang terdiri 4 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 98$ yaitu 0,196. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel stres kerja valid.

Hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14
Hasil Uji Validitas untuk Variabel *Turnover Intention*

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha=5\%$, $df=98$)	Keterangan
1	0,703	0,196	Valid
2	0,789	0,196	Valid
3	0,725	0,196	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 14, untuk uji validitas pada variabel prestasi kerja (Y) yang terdiri 3 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 98$ yaitu 0,196. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel *turnover intention* valid.

4.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2009). Apabila nilai *cronbach alpha* memiliki nilai > 0.6, maka alat ukur dapat dikatakan reliabel. Tingkat reliabilitas dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15
Indeks Reliabilitas

Interval	Kriteria
0,81 – 1	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Ghozali, 2009.

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,695	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,764	Reliabel
Stres Kerja	0,654	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,681	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 16, diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* adalah reliabel karena memiliki *nilai Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji prasyarat analisis atau sering disebut uji asumsi klasik merupakan uji yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

4.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal

atau tidak (Ghozali, 2009). Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S) dengan bantuan program komputer SPSS. Prosedur uji normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Meregresi fungsi empirik, dan diperoleh nilai residual.
2. Menganalisis nilai residual dengan metode uji *one-sample Kolmogorov Smirnov*.
3. Kesimpulan: apabila nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* > 0,05 atau 5% maka residual berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS. Hipotesis dalam uji normalitas sebagai berikut:

H₀: Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

H_a: Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria Pengujian:

H₀ diterima jika *Asymp. Sig.* > α (0,05).

H₀ ditolak jika *Asymp. Sig.* < α (0,05).

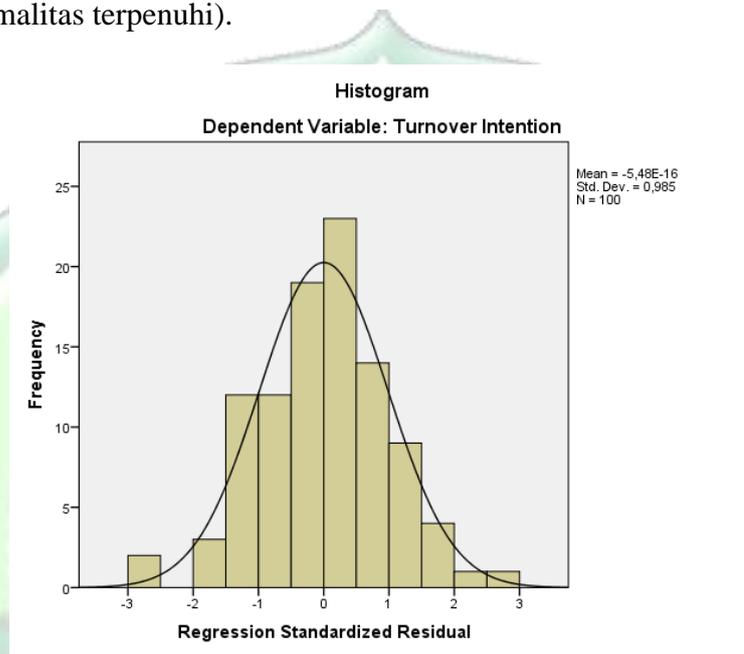
Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,96002692
	Absolute	,049
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,035
Kolmogorov-Smirnov Z		,488
Asymp. Sig. (2-tailed)		,971

a. Test distribution is Normal.

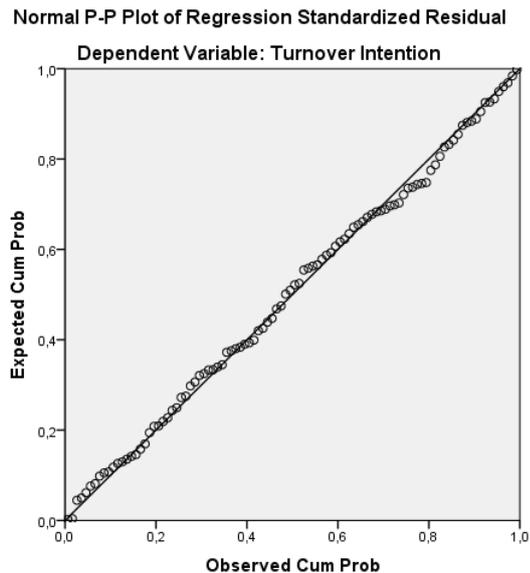
b. Calculated from data.
Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan tabel 17, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,971. Karena nilai Asymp.Sig.(2-tailed) $> \alpha$ (0,05) maka H0 diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal (Uji asumsi normalitas terpenuhi).



Gambar 5
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 5 grafik histogram terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng dan lebih banyak kurva dibawah lengkungan. Hal ini secara subjektif penelitian dapat disimpulkan bahwa data residual regresi berdistribusi normal.



Gambar 6
Grafik Normal Plot

Berdasarkan gambar 6 grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

4.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan tujuan bahwa apabila suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian dari residual dan pengamatan (Ghozali, 2009). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada data silang (*cross section*) daripada runtut waktu (*time series*). Heteroskedastisitas timbul karena adanya pelanggaran terhadap asumsi klasik.

Dalam perhitungan heteroskedastisitas dapat dilakukan dalam banyak model salah satunya menurut (Ghozali, 2009) adalah menggunakan uji *glejser*. Pengujian

dengan uji *glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap masing-masing variabel independen. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil regresi apabila $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

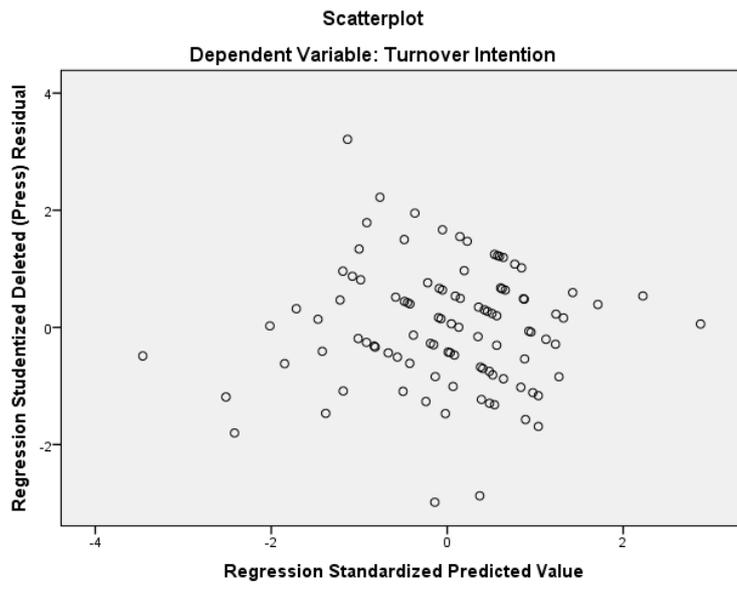
Tabel 18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,464	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,793	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stres kerja	0,204	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 18, diperoleh nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,464, nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,793, dan nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,204. Karena semua variabel independen memiliki nilai Sig.(2-tailed) $> \alpha$ (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga uji asumsi untuk heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 7 yang menunjukkan data pada *scatterplot* dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak). Hal ini memperjelas bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah homogen.

4.4.2.3. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2009). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 19
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1,335	0,749	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan kerja	1,107	0,904	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres kerja	1,219	0,820	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Hasil perhitungan pada tabel 19, diperoleh nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independent (gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja) tidak saling berkorelasi.

4.4.2.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadi korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2016).

Penyimpangan ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data *time series*. Konsekuensinya, varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Model regresi tidak dapat untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu. Untuk menganalisis adanya autokorelasi dipakai uji *Durbin-Watson*. Pengaruh autokorelasi yang terdapat dalam suatu model regresi dihilangkan dengan memasukkan lagi variabel dependennya. Statistik *Durbin Watson* dapat menghasilkan nilai antara 0-4. Selanjutnya hasil Statistik *Durbin Watson* dibandingkan dengan nilai statistik dengan nilai tabel dL dan dU pada jumlah n pengamatan. Salah satu ukuran dalam menentukan ada

tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) (Ghozali, 2009) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau $DW < -4$.
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan +4 atau $-4 < DW < +4$.
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau $DW > 4$.

Tabel 20
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,586 ^a	,344	,323	1,990	1,983

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan tabel 20, diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1,983. Nilai ini berada diantara -4 dan +4, atau dapat diperoleh nilai sebesar $(-4 < 1,979 < +4)$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi (tidak terjadi autokorelasi).

4.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS Versi 23. Model analisis ini dipilih karena penelitian dirancang untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Model persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3,$: Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 : Variabel independen

e : Variabel Pengganggu (Standar Error)

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dari perhitungan SPSS diperoleh model persamaan regresi pengaruh variabel *independent* yaitu gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), stres kerja (X_3) terhadap variabel *dependent* yaitu *turnover intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 21.

Tabel 21
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,422	1,486		5,668	,000
	Gaya Kepemimpinan	-,143	,071	-,192	-2,014	,047
	Kepuasan Kerja	-,118	,059	-,176	-2,022	,046
	Stres Kerja	,494	,074	,610	6,686	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan tabel 21 diperoleh hasil analisis regresi berganda konstanta (a) sebesar 8,422, koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (b_1) sebesar -0,143, koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (b_2) sebesar -0,118 dan koefisien regresi untuk variabel stres kerja (b_3) sebesar 0,494. Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,422 - 0,143X_1 - 0,118X_2 + 0,494X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (Y) sebesar 8,422 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja sama dengan nol (konstan) maka variabel *turnover intention* (Y) mempunyai nilai yang sama dengan konstanta yaitu 8,422.
2. Angka koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar -0,143 bernilai negatif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel *turnover intention* (Y), maka jika semakin meningkat gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin menurun *turnover intention* (Y) dan sebaliknya jika semakin menurun gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin meningkat *turnover intention* (Y). Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar -0,143 bernilai negatif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan gaya kepemimpinan akan menyebabkan perubahan pada *turnover intention* karyawan sebesar -0,143 satuan dengan arah yang berbeda.
3. Angka koefisien variabel kepuasan kerja adalah -0,118 bernilai negatif antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y), maka jika semakin meningkat kepuasan kerja (X_2) maka semakin menurun *turnover intention* (Y) dan sebaliknya jika semakin menurun kepuasan kerja (X_2) maka semakin meningkat *turnover intention* (Y). Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) yaitu sebesar -0,118 bernilai negatif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan pada *turnover intention* karyawan sebesar -0,118 satuan dengan arah yang berbeda.

4. Angka koefisien variabel stres kerja adalah 0,494 bernilai positif antara variabel stres kerja (X_3) dengan variabel *turnover intention* (Y), maka jika semakin meningkat stres kerja (X_3) maka semakin meningkat *turnover intention* (Y) dan sebaliknya jika semakin menurun stres kerja (X_3) maka semakin menurun *turnover intention* (Y). Nilai koefisien regresi stres kerja (X_3) yaitu sebesar 0,494 bernilai positif, artinya setiap perubahan satu satuan stres kerja akan menyebabkan perubahan pada *turnover intention* karyawan sebesar 0,494 satuan dengan arah yang sama.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y).

4.4.4.1. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji simultan (F_{hitung}) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *turnover intention*.

Ha: Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *turnover intention*.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel *independent* secara bersama-sama adalah penjelas signifikan terhadap variabel *dependent*.
2. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel *independent* secara bersama-sama bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

Tabel 23
Hasil Uji Signifikansi Simultan(Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,061	3	66,354	16,749	,000 ^b
	Residual	380,329	96	3,962		
	Total	579,390	99			

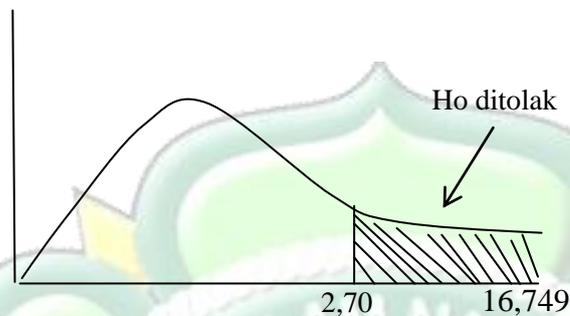
a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan tabel 23 menunjukkan bahwa besarnya nilai F_{tabel} dengan df penyebut (df2) sebesar 96 dan df pembilang (df1) sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2,70. Berdasarkan tabel di atas diperoleh besarnya $F_{hitung} = 16,749$ dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai Sig. $0.000 < 0.05$ atau $F_{hitung} (16,749) >$

$F_{\text{tabel}} (2,70)$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *turnover intention*.



Gambar 8
Grafik Uji F

Berdasarkan gambar 8, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.4.4.2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial (t_{hitung}) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam hal ini apakah masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Pengujian statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk

menguji variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients B* dengan *Standar error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t_{hitung} . Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut ini hasil uji signifikansi parsial (Uji t) dengan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 22
Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	8,422	1,486			5,668	,000
	Gaya Kepemimpinan	-,143	,071	-,192		-2,014	,047
	Kepuasan Kerja	-,118	,059	-,176		-2,022	,046
	Stres Kerja	,494	,074	,610		6,686	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.23, 2021.

Berdasarkan tabel 22, hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

4.4.4.1.1. Uji Hipotesis 1

Gaya kepemimpinan memperoleh nilai $t_{hitung} = -2,014$ lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 96$ sebesar $-1,660$ dan nilai Signifikansi $0,047 < \alpha (0,05)$, sehingga hipotesis 1 “Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” **diterima**. Sehingga disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

4.4.4.1.2. Uji Hipotesis 2

Kepuasan kerja memperoleh nilai $t_{hitung} = -2,022$ lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 96$ sebesar $-1,660$ dan nilai Signifikansi $0,046 < \alpha (0,05)$, sehingga hipotesis 2 “Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” **diterima**. Sehingga disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

4.4.4.1.3. Uji Hipotesis 3

Stres kerja memperoleh nilai $t_{hitung} = 6,686$ lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 96$ sebesar 1,660 dan nilai Signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, sehingga hipotesis 3 “Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*” **diterima**. Sehingga disimpulkan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

4.4.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian karena dapat menjelaskan kebaikan model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 dapat berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel dependen terhadap variabel independen. Jika mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel dependen terhadap variabel independen (Ghozali, 2009).

Tabel 24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,344	,323	1,990

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS.23, 2021.

Berdasarkan tabel 24 didapatkan nilai R^2 sebesar 0,323, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 32,3%, sedangkan sisanya 67,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Hwaseung Indonesia.

4.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan perilaku para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis (Wirawan, 2014). Menurut (Hasibuan, 2014) terdapat tiga macam gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otoriter, di mana kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Kedua, kepemimpinan partisipasi, di mana dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Ketiga, kepemimpinan delegasi, di mana seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan

pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat menentukan terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan (Amstrong, 2006). Pimpinan yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan dapat menggerakkan ke arah yang dicita-citakan akan menjadi panutan, sebaliknya jika pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh akan mengakibatkan kinerja SDM menjadi lambat (Iskandar & Marhanah, 2015). Maka dari itu sikap pimpinan terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Perusahaan harus mampu mensejahterakan para karyawannya agar tetap bekerja di perusahaan dengan baik, salah satunya yaitu pimpinan perlu memberikan penghargaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja baik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dari persepsi responden dengan pernyataan “Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik” dan memperoleh nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi sebesar 3,87. Artinya ketika pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam bekerja, maka karyawan akan merasa dihargai dan nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar -0,143 dengan nilai

Signifikan 0,047. Dari hasil uji t tersebut gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ketika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Iskandar, 2016) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil yang sama dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saklit, 2017) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2017) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Luthans, 2006) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan berpengaruh pada keluarnya karyawan, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan *turnover intention*. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka besar keinginan mereka untuk pindah kerja.

Karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja apabila memiliki suasana kerja yang harmonis dengan rekan-rekan kerja di sekitarnya. Hal ini

dibuktikan dari persepsi responden dengan pernyataan “Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja” dan memperoleh nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi sebesar 3,85. Artinya ketika karyawan memiliki suasana kerja yang harmonis dengan rekan-rekan kerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat keinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0,118 dengan nilai Signifikan 0,046. Dari hasil uji t tersebut kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ketika kepuasan kerja mengalami kenaikan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan hasil, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Azhmy, 2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil yang sama dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fu'ad, 2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nikmah, 2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Stres kerja yang meningkat akan

berpengaruh pada meningkatnya *turnover intention*. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins, 2008). Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Lubis, 2017) dan (Monica, 2017) dimana ditemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan meningkatnya stres kerja, niat karyawan untuk beralih meningkat. Namun sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mengarah pada berkurangnya stres dalam kerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi berkurangnya *turnover intention* karyawan.

Dalam melakukan pekerjaan karyawan ditekan untuk mematuhi banyaknya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan merasa tertekan dan kemungkinan akan merasakan stres kerja. Hal ini dibuktikan dari persepsi responden dengan pernyataan “Dalam menjalani pekerjaan saya ditekan dengan banyaknya peraturan” dan memperoleh nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi sebesar 3,92. Artinya ketika karyawan merasa tertekan dalam mematuhi segala bentuk peraturan perusahaan yang dirasa berat bagi karyawan, maka hal ini dapat mengakibatkan stres kerja. Sehingga karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,494 dengan nilai Signifikan 0,000. Dari hasil uji t tersebut, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, ketika stres kerja mengalami kenaikan maka *turnover intention* juga mengalami kenaikan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan hasil, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2017) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil yang sama dalam penelitian yang dilakukan oleh (Monica, 2017) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nikmah, 2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

