

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan PT. Selaras Citra Jaya. Jumlah karyawan PT. Selaras Citra Jaya sebanyak 33 orang. Hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan September 2022 berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 33 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usia karyawan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Selaras Citra Jaya berjumlah 33 orang.

1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	60,6%
Perempuan	13	39,4%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.1 diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 20 orang atau (60,6%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau (39,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki di PT. Selaras Citra Jaya.

2. Karakteristik Responden Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	17	51,5%
6 - 10 Tahun	13	39,4%
11 - 15 Tahun	2	6,1%
16 - 20 Tahun	1	3,0%
> 21 Tahun	0	0,0%
Total	33	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.2 diketahui dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 17 responden atau 51,5%, dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 13 responden atau 39,4%, dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 2 responden atau 6,1%, dengan masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 1 responden atau 3,0%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Selaras Citra Jaya tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1 - 5 tahun.

3. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	5	15,2 %
D3	10	30,3 %
SMA/SMK	18	54,5 %
Total	33	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.3 diketahui responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 5 responden (15,2%), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 10 responden atau (30,3%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 18 responden atau (54,5%).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 – 30 Tahun	12	36,4%
2	31 – 40 Tahun	19	57,6%
3	41 – 58 Tahun	2	6,1%
Jumlah		33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.4 diketahui responden dengan usia antara 17 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang (36,4%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 19 orang (57,6%) dan dengan usia 41 - 58 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang (6,1%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia diantara 31 – 40 sebanyak 19 orang atau 57,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel *Workload*, *Workstress*, dan *Turnover Intention* karyawan yang disebarkan kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel *Workload* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kondisi pekerjaan yang menumpuk membuat karyawan harus melakukan pekerjaan dengan cepat	17	51,5	4	12,1	6	18,2	6	18,2	0	0,0	131
2	Pekerjaan yang diberikan dirasa sudah diselesaikan dengan efektif	8	24,2	13	39,4	9	27,3	3	9,1	0	0,0	125
3	Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan sesuai dengan aturan pimpinan	4	12,1	16	48,5	5	15,2	7	21,2	1	3,0	114
4	Waktu yang minim membuat karyawan cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan	12	36,4	10	30,3	7	21,2	3	9,1	1	3,0	128
5	Target yang harus dicapai karyawan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan	9	27,3	11	33,3	10	30,3	3	9,1	0	0,0	125
6	Karyawan merasa terbebani dengan keterbatasan waktu kerja yang diberikan oleh pimpinan	13	39,4	11	33,3	5	15,2	4	12,1	0	0,0	132
7	Tuntutan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	10	30,3	7	21,2	11	33,3	5	15,2	0	0,0	121
8	Tuntutan tugas yang tinggi membuat karyawan kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya	10	30,3	13	39,4	7	21,2	3	9,1	0	0,0	129
9	Volume pekerjaan yang banyak membuat karyawan membutuhkan waktu extra dalam menyelesaikan pekerjaan	10	30,3	11	33,3	8	24,2	3	9,1	1	3,0	125
10	Volume kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan pada karyawan	7	21,2	11	33,3	11	33,3	4	12,1	0	0,0	120
Jumlah											1250	
Rata-Rata											125,0	

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.5 jawaban responden diketahui pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Kondisi pekerjaan yang menumpuk membuat karyawan harus melakukan pekerjaan dengan cepat, sebanyak 17 orang.

Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan sesuai dengan aturan pimpinan, sebanyak 7 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel *Workstress* (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan yang dijalankan karyawan membuat karyawan tertekan	7	21,2	15	45,5	8	24,2	2	6,1	1	3,0	124
2	Pekerjaan yang karyawan lakukan selama ini sering mengalami hambatan	9	27,3	10	30,3	9	27,3	4	12,1	1	3,0	121
3	Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan	10	30,3	11	33,3	7	21,2	5	15,2	0	0,0	125
4	Karyawan dituntut untuk berperan aktif terhadap proses terlaksananya pekerjaan yang diberikan	13	39,4	9	27,3	5	15,2	6	18,2	0	0,0	128
5	Pimpinan melakukan tindakan pilih kasih kepada para karyawan	7	21,2	14	42,4	8	24,2	4	12,1	0	0,0	123
6	Karyawan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan sekerja	10	30,3	12	36,4	4	12,1	7	21,2	0	0,0	124
7	Uraian pekerjaan (job description) karyawan sudah sesuai dengan struktur organisasi saat ini	8	24,2	10	30,3	6	18,2	8	24,2	1	3,0	115
8	Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien	12	36,4	10	30,3	6	18,2	5	15,2	0	0,0	128
9	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan didalam perusahaan	9	27,3	13	39,4	6	18,2	4	12,1	1	3,0	124
10	Pimpinan dapat menerima ide dan masukan dari bawahannya	8	24,2	10	30,3	8	24,2	7	21,2	0	0,0	118
Jumlah											1230	
Rata-Rata											123,0	

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.6 jawaban responden diketahui pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 4 yaitu Karyawan dituntut untuk berperan aktif terhadap proses terlaksananya pekerjaan yang diberikan, sebanyak 13 orang.

Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Uraian pekerjaan (*job description*) karyawan sudah sesuai dengan struktur organisasi saat ini, sebanyak 8 orang.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden *Turnover Intention* Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai	7	21,2	15	45,5	8	24,2	2	6,1	1	3,0	117
2	Faktor kebutuhan hidup membuat karyawan ingin keluar	9	27,3	10	30,3	9	27,3	4	12,1	1	3,0	120
3	Karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	10	30,3	11	33,3	7	21,2	5	15,2	0	0,0	124
4	Beban pekerjaan yang tinggi cenderung membuat karyawan ingin mencari pekerjaan yang lain	13	39,4	9	27,3	5	15,2	6	18,2	0	0,0	125
5	Karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain	7	21,2	14	42,4	8	24,2	4	12,1	0	0,0	127
6	Karyawan cenderung ingin keluar dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	10	30,3	12	36,4	4	12,1	7	21,2	0	0,0	122
7	Karyawan dengan serius berfikir untuk meninggalkan perusahaan	8	24,2	10	30,3	6	18,2	8	24,2	1	3,0	119
8	Setelah karyawan memperoleh pekerjaan yang lebih baik, karyawan akan segera pindah dari perusahaan	12	36,4	10	30,3	6	18,2	5	15,2	0	0,0	124
9	Visi dan misi perusahaan sudah tidak sejalan lagi dengan karyawan sehingga karyawan berfikir untuk meniggalkan perusahaan	9	27,3	13	39,4	6	18,2	4	12,1	1	3,0	118
10	Pekerjaan yang menumpuk membuat karyawan tidak nyaman dan ingin meninggalkan perusahaan	8	24,2	10	30,3	8	24,2	7	21,2	0	0,0	122
Jumlah											1218	

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.7 jawaban responden diketahui pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Beban pekerjaan yang tinggi cenderung membuat karyawan ingin mencari pekerjaan yang lain, sebanyak 12 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Karyawan cenderung ingin keluar dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, sebanyak 9 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner *Workload* (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,685	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,764	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,723	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,757	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,811	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,606	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Butir 7	0,780	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,547	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 9	0,679	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 10	0,520	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.8 diketahui hasil uji validitas variabel *Workload* (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Workload*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,811 dan paling rendah 0,520. Dengan demikian seluruh item *Workload* dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner *Workstress* (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,759	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,903	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,796	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,694	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,878	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,743	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,721	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,706	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 9	0,827	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 10	0,826	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.9 diketahui hasil uji validitas variabel *Workstress* (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Workstress*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,903 dan paling rendah 0,694. Dengan demikian seluruh item *Workstress* dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,829	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,809	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,806	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,749	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,777	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,741	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,774	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,706	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 9	0,756	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 10	0,794	0,344	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.10 diketahui hasil uji validitas variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Turnover Intention* Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,829 dan paling rendah 0,706. Dengan demikian seluruh item pernyataan *Turnover Intention* Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 22*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi *r*

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang / Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Tabel 4.11 ketentuan reliabel diketahui, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
<i>Workload</i>	0,875	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Workstress</i>	0,929	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	0,924	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel *Workload* (X1) sebesar 0,875 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, untuk variabel

Workstress (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,929 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, dan untuk variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,924 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,239	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Workstress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,185	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diketahui dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Workload* (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 0,239 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 0,185 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk

nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Workload</i>	0,977	1,024	Bebas gejala Multikolinieritas
<i>Workstress</i>	0,977	1,024	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel *Workload*, dan *Workstress* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Workload* (X_1) dan *Workstress* (X_2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,645	0,416

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,645 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa *Turnover Intention* Karyawan dipengaruhi oleh *Workload* dan *Workstress* sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1,959
<i>Workload</i> (X1)	0,515
<i>Workstress</i> (X2)	0,414

Sumber : Data diolah tahun 2022

Tabel 4.16 diketahui didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

X_1 = *Workload*

X_2 = *Workstress*

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 1,959 + 0,515 (X1) + 0,414 (X2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel *Turnover Intention* Karyawan mempunyai nilai sebesar 1,959 satu-satuan jika variabel *Workload* dan *Workstress* tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X1

Jika jumlah *Workload* naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* Karyawan akan meningkat sebesar 0,515 satu satuan.

3. Koefisien regresi X2

Jika jumlah *Workstress* naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* Karyawan akan meningkat sebesar 0,414 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
<i>Workload</i> dan <i>Workstress</i>	0,645 ^a	0,416

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,416 artinya variabel *Workload* (X1), dan *Workstress* (X2) mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara *Workload* (X1), *Workstress* (X2) dan *Turnover Intention* Karyawan (Y) adalah positif artinya jika *Workload* (X1) *Workstress* (X2) naik maka *Turnover Intention* Karyawan (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Ho : *Workload* (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Ha : *Workload* (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Workload (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t *Workload* (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Workload</i> (X1)	3,201	2,039	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 33-2=31$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,039.

hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diketahui dengan demikian t_{hitung} $3,201 > t_{tabel}$ 2,039 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Pengaruh *Workstress* (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Ho : *Workstress* (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Ha : *Workstress* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Workstress (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji t *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Workstress</i> (X2)	3,051	2,039	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 33-2 = 31$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 2,039.

Tabel 4.19 *coefficients* diketahui dengan demikian $t_{hitung} 3,051 > t_{tabel} 2,039$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

4.5.2 Hasil Uji F (X1,X2,Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = *Workload* (X1) dan *Workstress* (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Ha = *Workload* (X1) dan *Workstress* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

***Workload* (X1) *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.20

Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Workload</i> (X1) dan <i>Workstress</i> (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	10,683	3,32	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Tabel 4.20 diketahui hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,683 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($33-3=30$) adalah 3,32. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,683 > 3,32$ maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis III : *Workload* (X1) dan *Workstress* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Workload* (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Karyawan PT. Selaras Citra Jaya. Bahwasannya karyawan merasa terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan yang diluar kompetensi karyawan dan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak berjalan dengan maksimal dan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan begitu mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut Muttaqiyathun *et al.*, (2020) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Menurut Mellanie *et all.*, (2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizah *et all.*, (2019) bahwasannya *Workload* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

4.6.2 Pengaruh *Workstress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya. Bahwasannya dengan pimpinan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai keahlian atau pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa tertekan dan kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan frustrasi dalam bekerja maka secara langsung dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

Menurut Darmayanti *et all.*, (2020) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan dengan kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu. Menurut Ratnaningsih (2021) stres merupakan suatu keadaan akibat ketidak seimbangan dari tuntutan yang harus dipenuhi dengan kemampuan, keahlian, dan cara berpikir seseorang, jika ketimpangan yang terbentuk dalam tingkatan tinggi akan semakin tinggi juga stres yang dialami individu tersebut. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2020) bahwasannya *Workstress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan

4.6.3 Pengaruh *Workload* dan *Workstress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Workload* dan *Workstress* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Ketika karyawan mendapati banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan serta karyawan dituntut untuk bisa dapat bekerja menangani pekerjaan yang terkadang tidak sesuai peranan karyawan maka akan berdampak pada ketidak nyamanan dan ketidak puasan karyawan didalam perusahaan sehingga dapat memicu

tingkat stress karyawan yang tinggi dan secara langsung membuat karyawan untuk mencari pekerjaan yang jauh lebih baik.

Menurut Agustina *et all.*, (2021) menyatakan bahwa “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardhani *et all.*, (2022) menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita *et all.*, (2020) menyatakan bahwa *Workstress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan serta hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Susanti *et all.*, (2020) bahwa *Workstress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Workload* dan *Workstress* dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

