

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung. Jumlah karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung sebanyak 51 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Juli 2023, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 51 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. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung berjumlah 51 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	64,7%
Perempuan	18	35,3%
Jumlah	51	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 33 orang atau (64,7%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau (35,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki – laki di PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	12	23,5%
6 - 10 Tahun	24	47,1%
11 - 15 Tahun	10	19,6%
16 - 20 Tahun	3	5,9%
> 21 Tahun	2	3,9%
Total	51	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden masa kerja di PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung yaitu dengan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 12 responden atau 23,5%, dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 24 responden atau 47,1%, dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 10 responden atau 19,6%, dengan masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 3 responden atau 5,9% dan dengan masa kerja > 21 tahun 2 responden atau 3,9%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6 - 10 tahun atau 47,1%..

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	17	33,3 %
D3	14	27,5 %
SMA/SMK	20	39,2 %
Total	51	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 17 responden (33,3%), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki

frekuensi sebanyak 14 responden atau (27,5%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 20 responden atau (39,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK atau 39,2%..

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 - 30 Tahun	18	35,3%
2	31 - 40 Tahun	30	58,8%
3	41 - 55 Tahun	3	5,9%
Jumlah		51	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan usia antara 17 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 orang (35,3%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 30 orang (58,8%) dan dengan usia 41 - 55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang (5,9%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 58,8%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* yang disebarkan kepada 51 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	17	33,3	19	37,3	9	17,6	6	11,8	0	0
2	Target yang harus dicapai karyawan sudah jelas	9	17,6	20	39,2	16	31,4	6	11,8	0	0
3	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi	15	29,4	22	43,1	2	3,9	12	23,5	0	0
4	Karyawan sering mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	11	21,6	18	35,3	18	35,3	4	7,8	0	0
5	Karyawan bisa mengatasi permasalahan diluar <i>job description</i>	14	27,5	17	33,3	13	25,5	7	13,7	0	0
6	Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan terlalu banyak	20	39,2	15	29,4	9	17,6	7	13,7	0	0
7	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	9	17,6	21	41,2	12	23,5	9	17,6	0	0
8	Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup	20	39,2	16	31,4	11	21,6	4	7,8	0	0
9	Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (deadline)	13	25,5	24	47,1	5	9,8	9	17,6	0	0
10	Karyawan mengerjakan tugas sesuai SOP	14	27,5	15	29,4	10	19,6	11	21,6	1	2
11	Karyawan merasa beban pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan	13	25,5	15	29,4	11	21,6	11	21,6	1	2,0
12	Karyawan merasa pimpinan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	14	27,5	13	25,5	12	23,5	10	19,6	2	3,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 6 yaitu karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan terlalu banyak, sebanyak 20 orang. Jawaban tidak

setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi, sebanyak 12 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dikerjakan membuat karyawan tertekan	20	39,2	16	31,4	9	17,6	6	11,8	0	0
2	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target	14	27,5	12	23,5	16	31,4	9	17,6	0	0
3	Pekerjaan yang karyawan lakukan sering mengalami hambatan	22	43,1	10	19,6	8	15,7	11	21,6	0	0
4	Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya	6	11,8	23	45,1	10	19,6	12	23,5	0	0
5	Karyawan dituntut untuk bisa mengerjakan disegala bidang pekerjaan	12	23,5	17	33,3	16	31,4	5	9,8	1	2,8
6	Karyawan dituntut untuk berperan aktif terhadap proses terlaksananya pekerjaan yang diberikan	9	17,6	18	35,3	17	33,3	7	13,7	0	0
7	Pimpinan melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan	13	25,5	17	33,3	13	25,5	8	15,7	0	0
8	Karyawan bersaing dalam mencapai prestasi kerja	16	31,4	18	35,3	13	25,5	4	7,8	0	0
9	Karyawan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan sekerja	11	21,6	20	39,2	15	29,4	5	9,8	0	0
10	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan didalam perusahaan	11	21,6	18	35,3	15	29,4	7	13,7	0	0
11	Pemimpin bisa membantu permasalahan karyawan didalam perusahaan	21	41,2	15	29,4	9	17,6	6	11,8	0	0,0
12	Pimpinan dapat menerima ide dan masukan dari bawahannya	10	19,6	18	35,3	18	35,3	5	9,8	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 3 yaitu pekerjaan yang karyawan lakukan sering mengalami hambatan, sebanyak 22 orang. Jawaban tidak

setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4, Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya, sebanyak 12 orang.

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

	Pernyataan	Jawaban									
		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	6	11,8	27	52,9	13	25,9	5	9,8	0	0
2	Faktor kebutuhan hidup membuat karyawan ingin keluar	17	33,3	15	29,4	12	23,5	7	13,7	0	0
3	Karyawan ingin bekerja sesuai dengan keinginannya	14	27,5	17	33,3	13	25,5	7	13,7	0	0
4	Karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	15	29,4	12	23,5	16	31,4	8	15,7	0	0
5	Karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain	8	15,7	22	43,1	9	17,6	11	21,6	1	2,0
6	Beban pekerjaan yang tinggi cenderung membuat karyawan ingin mencari pekerjaan yang lain	14	27,5	12	23,5	16	31,4	7	13,7	2	3,9
7	Karyawan mendapat tawaran untuk bekerja diperusahaan lain	15	29,4	18	35,3	9	17,6	8	15,7	1	2,0
8	Karyawan cenderung ingin keluar dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	12	23,5	20	39,2	15	29,4	4	7,8	0	0
9	Karyawan dengan serius berfikir untuk meninggalkan perusahaan	13	25,5	17	33,3	8	15,7	10	19,6	3	5,9
10	Setelah karyawan memperoleh pekerjaan yang lebih baik, karyawan akan segera pindah dari perusahaan	16	31,4	16	31,4	11	21,6	8	15,7	0	0
11	Visi dan misi perusahaan sudah tidak sejalan lagi dengan karyawan sehingga karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan	10	19,6	22	43,1	14	27,5	5	9,8	0	0
12	Pekerjaan yang menumpuk membuat karyawan tidak nyaman dan ingin meninggalkan perusahaan	12	23,5	20	39,2	11	21,6	8	15,7	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 2 yaitu faktor kebutuhan hidup membuat karyawan ingin keluar , sebanyak 17 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 5 yaitu karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain, sebanyak 11 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 21*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X1)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,818	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 2	0,798	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 3	0,834	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 4	0,943	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 5	0,670	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 6	0,849	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 7	0,884	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 8	0,640	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 9	0,778	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 10	0,811	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 11	0,816	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 12	0,824	0,514	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,943 dan paling rendah 0,640. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,659	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,724	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,693	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,786	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,802	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,738	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,691	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,736	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,791	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,686	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,681	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,703	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Stres Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,802 dan paling rendah 0,659. Dengan demikian seluruh item Stres Kerja dinyatakan valid.

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

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,735	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,679	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,713	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,815	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,895	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,654	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,816	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,854	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,787	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,728	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 11	0,768	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 12	0,723	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Turnover Intention*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,895 dan paling rendah 0,654. Dengan demikian seluruh item pernyataan *Turnover Intention* dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja	0,950	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Stres Kerja	0,915	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	0,930	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,950 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,915 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,930 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. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,518	0,05	Sig>Alpha	Linier
Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,599	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,518 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,599 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 21*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,983	1,017	Bebas gejala Multikolinieritas
Stres Kerja	0,983	1,017	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Beban Kerja, dan Stres Kerja 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 Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung .

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,603	0,364

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,603 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Stres Kerja sebesar 36,4% sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
<i>Turnover Intention</i> (Y)	5,427
Beban Kerja (X_1)	0,378
Stres Kerja (X_2)	0,489

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas 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 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 5,427 + 0,378 (X_1) + 0,489 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel *Turnover Intention* mempunyai nilai sebesar 5,427 satu-satuan jika variabel Beban Kerja dan Stres Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Beban Kerja naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,378 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Stres Kerja naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,489 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Beban Kerja dan Stres Kerja	0,603 ^a	0,364

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,364 artinya variabel Beban Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) sebesar 36,4% dan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan *Turnover Intention* (Y) adalah positif artinya jika Beban Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2) naik maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)
Karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Ha : Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)
Karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Beban Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t Beban Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention*

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X ₁)	3,309	2,009	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 51 - 2 = 49$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,009.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,309 > t_{tabel} 2,009$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis I : Beban Kerja (X₁) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 : Stres Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

H_a : Stres Kerja (X₂) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Stres Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji t Stres Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Stres Kerja (X ₂)	3,804	2,009	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 51 - 2 = 49$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,009.

Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian t_{hitung} 3,804 > t_{tabel} 2,009 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis II : Stres Kerja (X₁) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

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

$H_0 =$ Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Ha = Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Beban Kerja (X₁) Stres Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.20

Hasil Uji F

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X ₁) dan Stres Kerja (X ₂) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	13,716	3,19	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,716 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($51-3= 48$) adalah 3,19. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,716 > 3,19$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai sig 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung. Bahwasannya karyawan merasa terbebani terhadap beban kerja yang diberikan atasan yang diluar kemampuan para karyawannya sehingga hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan tidak berjalan dengan maksimal sehingga mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Krisdianto *et al.*, (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widido *et all* (2023), bahwasannya Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai sig 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung. Bahwasannya dengan perusahaan menetapkan target kerja yang melebihi kemampuan

para karyawan dan harus diselesaikan oleh karyawan sesuai jobdesk masing-masing karyawan tetapi target yang harus dicapai tidak memenuhi standar yang ditetapkan sehingga karyawan merasa tertekan oleh pekerjaannya dan secara langsung meningkatkan *Turnover Intention*. Menurut Andriani *et al.*, (2023) Stres kerja merupakan suatu tekanan emosional pada seorang karyawan yang menghadapi tuntutan-tuntutan besar pada pekerjaannya, berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, emosi, serta pikiran seseorang. Bahwa seseorang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasa kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak relaks dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kridianto dkk (2023), bahwasannya Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Bahwasannya karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan dituntut untuk bisa dapat bekerja menangani pekerjaan yang tidak sesuai jobdesk karyawan dengan begitu karyawan merasa tidak nyaman didalam perusahaan yang dapat memicu tingkat stress karyawan yang tinggi dan secara langsung mempengaruhi hasil kerja serta keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang jauh lebih baik

Menurut Prastiwi *et al.*, (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal

tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. Menurut Andriani *et al.*, (2023) Stres kerja merupakan suatu tekanan emosional pada seorang karyawan yang menghadapi tuntutan-tuntutan besar pada pekerjaannya, berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, emosi, serta pikiran seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badrianto *et al.*, (2023), menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdurrohman *et al.*, (2021), menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto dkk (2023), yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap *Turnover Intention*.