

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	29	72,32%
Perempuan	9	23,68%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa Karyawan *sales* pada PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung berjenis kelamin Laki - Laki menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung didominasi oleh laki - laki yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 72,32%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 Tahun – 25 Tahun	19	50%
26 Tahun – 34 Tahun	11	28,95%
> 35 Tahun	8	21,05%
Jumlah	38	100%

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa *sales* pada PT. Auto 2000 Way Halim Bandar Lampung berusia 18 – 25 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya *sales* pada PT. Auto 2000 Way Halim Bandar Lampung didominasi oleh usia 18 – 25 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 50%

4.1.1.1 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1) Yang Disebar
Kepada 38 Responden :

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja (mencari <i>customer</i>)	1	2,6%	0	0%	8	21,1%	11	28,9%	18	47,4%
2	Saya merasa diberikan target yang cukup tinggi	2	5,3%	1	2,6%	12	31,6%	11	28,9%	12	31,6%
3	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	1	2,6%	0	0%	4	10,5%	16	42,1%	17	44,7%
4	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	1	2,6%	0	0%	13	34,5%	14	36,8%	10	26,3%
5	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja	1	2,6%	0	0%	9	23,7%	18	47,4%	10	26,3%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden variabel stres kerja, bahwa pernyataan yang paling banyak direspon pada jawaban sangat setuju dan setuju, diresponen (SS) dan (S) terdapat pada pernyataan 1 untuk (SS) dan pernyataan 5 untuk (S) dengan jumlah responden sebesar 18 atau 47,4% responden dan yang paling sedikit pada jawaban tidak setuju diresponen (TS) yaitu pada pernyataan 1, 3, 4, dan 5 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 0 responden.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2) Yang
Disebar Kepada 38 Responden :

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya merasa atasan kurang memberikan arahan untuk bekerja (mencari <i>customer</i>)	0	0%	6	15,8%	15	39,5%	9	23,7%	8	21,7%
2	Saya merasa dalam bekerja sangat membutuhkan tunjangan (uang jalan, transportasi pengiriman unit, unit promosi)	0	0%	0	0%	0	0%	8	21,1%	30	78,9%
3	Saya merasa tidak diberikannya kesempatan untuk meningkatkan karir	0	0%	1	2,6%	9	23,7%	9	23,7%	19	50%
4	Saya merasa <i>team work</i> dalam bekerja kurang baik dan lebih berkesan pada persaingan antar <i>sales</i>	0	0%	1	2,6%	8	21,1%	14	36,8%	15	39,5%
5	Saya merasa senioritas yang terlalu tinggi dan sistem kekeluargaan dalam bekerja cukup rendah	2	5,3%	1	2,6%	8	21,1%	17	44,7%	10	26,3%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden variabel stress kerja, bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban direspon sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebesar 30 atau 78,9% responden dan yang paling sedikit pada jawaban diresponen sangat setuju (STS), tidak setuju (TS), dan cukup setuju (CS) yaitu pada pernyataan 1, 2, 3, dan 4 untuk (STS), pernyataan 2 untuk (TS) dan pernyataan 2 untuk (CS) dengan jumlah 0 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover* (Y) Yang Disebar
Kepada 38 Responden :

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini	2	5,3%	4	10,5%	13	34,2%	9	23,7%	10	26,3%
2	Saya memikirkan untuk keluar dari tempat saya bekerja saat ini	3	7,9%	1	2,6%	16	42,1%	8	21,1%	10	26,3%

3	Saya sering berfikir untuk memulai bisnis saya sendiri	1	2,6%	2	5,3%	2	5,3%	4	10,5%	29	76,3%
4	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	2	5,3%	3	7,9%	5	13,5%	15	39,5%	13	34,2%
5	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	1	2,6%	4	10,5%	12	31,6%	11	28,9%	10	26,3%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden variabel *turnover*, bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban direspon sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 3 dengan jumlah responden sebesar 29 atau 76,3% responden dan yang paling sedikit pada jawaban diresponen sangat setuju (STS) dan tidak setuju (TS), yaitu pada pernyataan 3 dan 5 untuk (STS) dan penyataan 2 untuk (TS) dengan jumlah 1 atau 2,6% responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 2.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Stres Kerja	Pernyataan 1	0,411	0,320	Valid
	Pernyataan 2	0,728		Valid
	Pernyataan 3	0,699		Valid
	Pernyataan 4	0,787		Valid
	Pernyataan 5	0,661		Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Bedasarkan tabel 4.6 bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan stress kerja. Hasil yang didapatkan yaitu r hitung > r table paling besar yaitu 0,787 dan yang terkecil yaitu 0,411. Dengan demikian seluruh item yang bersangkutan dengan motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,656	0,320	Valid
	Pernyataan 2	0.406		Valid
	Pernyataan 3	0,701		Valid
	Pernyataan 4	0,756		Valid
	Pernyataan 5	0,743		Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Bedasarkan tabel 4.7 bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu r hitung > r table paling besar yaitu 0,756 dan yang terkecil yaitu 0,406. Dengan demikian seluruh item yang bersangkutan dengan motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover* (Y)

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
<i>Turnover</i> Kerja	Pernyataan 1	0,776	0,320	Valid
	Pernyataan 2	0.825		Valid
	Pernyataan 3	0,679		Valid
	Pernyataan 4	0,677		Valid
	Pernyataan 5	0,920		Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Bedasarkan tabel 4.8 bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *turnover*. Hasil yang didapatkan yaitu r hitung > r table paling besar yaitu 0,920 dan yang terkecil yaitu 0,679. Dengan demikian seluruh item yang bersangkutan dengan motivasi kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 2.6

Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Interprestasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000- 0,19999	Sangat Rendah

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Koefisien r	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,655	Tinggi	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,675	Tinggi	Reliabel
<i>Turnover</i> (Y)	0,834	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,655 untuk variabel stres kerja (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,675 untuk variabel kepuasan kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,834 untuk variabel *turnover* (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	kondisi	Simpulan
Stres kerja terhadap <i>Turnover</i>	0,937	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover</i>	0,381	0,05	Sig>Alpha	Linier

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 2.6 hasil uji linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan :

Stres kerja (X1) Terhadap *Turnover* (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,937 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Kepuasan kerja (X2) terhadap *Turnover* (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,381 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Simpulan
Stres Kerja (X1)	0,707	1,415	Bebas Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,707	1,415	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Stres Kerja, dan Kepuasan 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 Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square
1	.665 ^a	0,442

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa *Turnover* dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 44,2% sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	-3,498	4,367
	Stres	0,409	0,221
	Kepuasan	0,706	0,225

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
<i>Turnover</i> (Y)	-3,498
Stres Kerja (X1)	0,409
Kepuasan Kerja (X2)	0,706

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 2.6. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e_t$$

$$Y = 2,292 + 0,519(X_1) + 0,354(X_2)$$

Keterangan :

$Y = Turnover$

$X_1 = Stres Kerja$

$X_2 = Kepuasan kerja$

$a = Konstanta$

$e_t = Error Term$

$b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.6, menyatakan bahwa *Turnover* (Y) karyawan *sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung adalah sebesar -3,498 satuan apabila Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) bernilai = 0.

Koefisien Stres Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.6, menyatakan bahwa setiap penambahan Stres Kerja (X_1) satu satuan maka akan meningkatkan *Turnover* (Y) sebesar 0,409 satu satuan.

Koefisien Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.6, menyatakan bahwa setiap penambahan Kepuasan Kerja (X_2) satu satuan maka akan meningkatkan *Turnover* (Y) sebesar 0,706 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Stres	0,409	0,221	0,278	1,849	0,073
Kepuasan	0,706	0,225	0,472	3,142	0,003

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i>	0,073	0,05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i>	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

1. Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover* (Y)

Ho = Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

Ha = Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4.17 di dapat perhitungan pada Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* (Y), dikarenakan pada Stres Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,073) > Alpha (0,05), maka Ho diterima, Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

2. Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover* (Y)

Ho = Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

Ha = Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4.17 di dapat perhitungan pada Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover* (Y), dikarenakan pada Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,003) > Alpha (0,05), maka Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama – sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover* (Y).

Ho = Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

Ha = Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *Sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

dengan kriteria :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,371	2	150,185	13,857	.000 ^b
	Residual	379,340	35	10,838		
	Total	679,711	37			

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari tabel 4.18 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover* (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi (Sig) ini lebih kecil dari $< 0,05$, dan nilai F-hitung sebesar $13,857 > 3,28$ (F-tabel). Maka H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) Karyawan Sales PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover* (Y) Karyawan Sales PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung

Dari hasil uji Hipotesis menunjukkan Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) karyawan sales PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Dikarenakan hasil dari $0,073 < 0,05$ nilai sig lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) karyawan sales PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berperan positif bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya. Stres Kerja berperan sebagai tolak ukur atasan untuk menilai karyawannya dalam bekerja apakah memiliki hambatan (stress dalam bekerja) atau tidak. Karyawan yang memiliki stress kerja tinggi akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja yang membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dan mendorong karyawan untuk melakukan pengunduran diri (*turnover*).

Dalam penelitian ini Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover* sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Stress kerja tidak banyak dialami oleh karyawan PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung yang membuat karyawan melakukan pengunduran diri (*Turnover*), Secara empiris hasil studi yang menunjukkan hubungan antara Stres Kerja terhadap *Turnover* yaitu penelitian dari Devi Kristin, Evi Marlina, Nadia Fathurrahmi

(2022) menganalisis tentang pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara Stres Kerja terhadap *Turnover*.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover* (Y) Karyawan Sales PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung

Dari hasil uji Hipotesis menunjukkan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) karyawan *sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Dikarenakan hasil dari $0,003 < 0,05$ nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) karyawan *sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan untuk tetap terus bekerja dengan baik dan menghilangkan pemikiran untuk mengundurkan diri (*turnover*). Kepuasan kerja berperan sebagai tolak ukur atasan untuk mengukur karyawan apakah mereka puas dalam bekerja atau tidak puas. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam bekerja akan mengurangi stres dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerjanya, dalam kinerja baik karyawan akan memperoleh *feedback* atau *loyalty* yang baik juga oleh perusahaan yang membuat karyawan makin puas dalam bekerja sehingga akan mengurangi pemikiran atau keinginan untuk mengundurkan diri (*Turnover*).

Dalam penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover*, yang dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berperan positif dalam mengurangi *Turnover* yang terjadi pada karyawan *sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Terciptanya Kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan mengurangi tingkat *Turnover*. Secara empiris hasil studi yang menunjukkan hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* yaitu penelitian dari Achmad Fauzi dkk (2022) menganalisis tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover*.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover* (Y) Karyawan Sales PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung

Berdasarkan pengujian Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover* (Y) karyawan *sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Diperoleh Fhitung adalah sebesar 13,857 sedangkan nilai Ftabel (α 0,05) dengan ($n - k = 38 - 2 = 37$, $k - 1 = 37 - 1 = 36$) dengan demikian $N=36$ dan $K=2$ sehingga nilai dari Ftabel adalah 3,25. Dengan demikian $F_{hitung} 13,857 > F_{tabel} 3,25$ atau $sig 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover* (Y) Karyawan *sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung.

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan *sales* PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Dengan demikian hubungan antara Stres kerja dan Kepuasan kerja secara Bersama mampu mengurangi *Turnover* yang terjadi di PT. AUTO 2000 Way Halim Bandar Lampung. Stress yang timbul dalam bekerja menjadikan karyawan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan memiliki pemikiran untuk melakukan pengunduran diri (*Turnover*). Oleh karena itu mengurangi *Turnover* yang terjadi dalam perusahaan ialah mengurangi Stres kerja yang dialami karyawan dengan meningkatkan Kepuasannya dalam bekerja sehingga karyawan yang memiliki pemikiran untuk mengundurkan diri berkurang. Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* penelitian dari Deswarta dkk (2021), menganalisis tentang pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover*.