

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Kalirejo Lestari. Jumlah Karyawan PT. Kalirejo Lestari sebanyak 94 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan 5 Februari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 94 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 dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Kalirejo Lestari berjumlah 94 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	87	92,6%
Perempuan	7	7,4%
Jumlah	94	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 87 orang atau (92,6%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 7 orang atau (7,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin Laki-Laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
> 3 Tahun	69	73,4%
1 - 3 Tahun	25	26,6%
Total	94	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 69 responden atau 73,4%, dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 25 responden atau 26,6%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Kalirejo Lestari tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja > 3 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	11	11,7 %
D3	21	22,3 %
SMA	62	66,0 %
Total	94	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 62 orang (66,0%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 21 orang atau (22,3%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 11 orang (11,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA.

4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan *Turnover Intention* yang disebarkan kepada 94 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebutuhan karyawan dalam bekerja diperusahaan secara fisiologis dapat dipenuhi.	9	9,6	21	22,3	22	23,4	26	27,7	16	17
2	Pimpinan menciptakan hubungan yang baik dan saling pengertian sesama karyawan maupun dengan pemimpin.	10	10,6	13	13,8	21	22,3	33	35,1	17	18,1
3	Hubungan kerja selama ini dengan pemimpin dan rekan kerja cukup baik sehingga membutuhkan kenyamanan dalam bekerja.	9	9,6	11	11,7	31	33	29	30,9	14	14,9
4	Hubungan kerja yang baik akan memaksimalkan hasil kerja dan menciptakan rasa aman karyawan dalam bekerja.	12	12,8	13	13,8	21	22,3	28	29,8	20	21,3
5	Tingkat standar keamanan kerja belum maksimal.	15	16	20	21,3	22	23,4	19	20,2	18	19,1
6	Pimpinan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.	15	16	8	8,5	21	22,3	30	31,9	20	21,3
7	Jika karyawan bekerja dengan baik dan berprestasi maka akan mendapatkan penghargaan dari pimpinan.	12	12,8	15	16	21	22,3	26	27,7	20	21,3
8	Karyawan merasa senang bila pengabdian selama bekerja diperusahaan dihargai oleh atasan.	12	12,8	9	9,6	27	28,7	26	27,7	20	21,3
9	Kesempatan penghargaan diri dan karir yang diberikan pimpinan sudah dapat mendorong karyawan agar bekerja dan berprestasi.	18	19,1	13	13,8	21	22,3	25	26,6	17	18,1
10	Karyawan merasa masih adanya rekan sekerja yang belum mampu mengembangkan kemampuan potensi yang dimilikinya.	17	18,1	16	17	17	18,1	25	26,6	19	20,2

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 9 Kesempatan penghargaan diri dan karir yang diberikan pimpinan sudah dapat mendorong karyawan agar bekerja dan berprestasi, sebanyak 18 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 2, yaitu Pimpinan menciptakan hubungan

yang baik dan saling pengertian sesama karyawan maupun dengan pemimpin, sebanyak 33 orang.

Tabel 4.5
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	Beban kerja yang diberikan oleh pimpinan dengan bawahannya terlalu overload/berlebihan.	12	12,8	18	19,1	17	18,1	25	26,6	22	23,4
2	Sering adanya tambahan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	16	11	11,7	22	23,4	31	33	15	16
3	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadi iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.	5	5,3	12	12,8	36	38,3	28	29,8	13	13,8
4	Pimpinan kurang bersosialisasi terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.	10	10,6	13	13,8	21	22,3	31	33	19	20,2
5	Waktu jam kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan berlebihan sehingga membuat karyawan merasa jenuh.	15	16	19	20,2	24	25,5	19	20,2	17	18,1
6	Disaat jam istirahat masih adanya karyawan yang masih bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.	15	16	7	7,4	22	23,4	35	37,2	15	16
7	Karyawan merasa kurangnya kebersamaan dengan keluarga dilingkungan perusahaan.	15	16	14	14,9	18	19,1	31	33	16	17
8	Komitmen dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak sesuai sehingga menimbulkan konflik.	12	12,8	13	13,8	25	26,6	29	30,9	15	16
9	Penerapan komunikasi yang terjalin dalam perusahaan terhadap sesama karyawan kurang efektif sehingga menimbulkan konflik.	17	18,1	11	11,7	27	28,7	17	18,1	22	23,4
10	Seringnya terjadi kesalahan dalam penyampaian pesan sehingga terjadi kesalah pahaman antara rekan sekerja.	14	14,9	12	12,8	25	26,6	21	22,3	22	23,4

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 9 Penerapan komunikasi yang terjalin dalam perusahaan terhadap sesama karyawan kurang efektif sehingga menimbulkan konflik, sebanyak 17 orang. Jawaban sangat tidak

setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 6, yaitu Disaat jam istirahat masih adanya karyawan yang masih bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 35 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penurunan pencapaian target oleh perusahaan salah satunya disebabkan oleh faktor usia.	17	18,1	8	8,5	26	27,7	17	18,1	26	27,7
2	Banyaknya karyawan yang ingin keluar dengan alasan usia yang tidak produktif lagi bagi perusahaan dalam bekerja.	4	4,3	14	14,9	20	21,3	25	26,6	31	33
3	Masa kerja yang lama ada kemungkinan untuk mengundurkan diri dalam bekerja.	7	7,4	6	6,4	25	26,6	34	36,2	22	23,4
4	Alasan karyawan yang ingin keluar mencoba kemampuan diperusahaan yang lain.	8	8,5	12	12,8	26	27,7	16	17	32	34
5	Suasana kerja diperusahaan yang tidak berkembang dalam mengevaluasi adanya kebosanan bagi karyawan.	7	7,4	13	13,8	24	25,5	30	31,9	20	21,3
6	Masih rendah tingkat pendidikan ditempat bekerja membuat hasil kerja menurun.	9	9,6	11	11,7	27	28,7	26	27,7	21	22,3
7	Salah satu penyebab kurang paham dalam melakukan pekerjaan disebabkan rendahnya tingkat pendidikan.	7	7,4	13	13,8	24	25,5	30	31,9	20	21,3
8	Tingkat pendidikan dapat memberikan hasil kerja karyawan.	7	7,4	12	12,8	20	21,3	34	36,2	21	22,3
9	Perusahaan dalam memberikan kriteria terhadap karyawan belum maksimal.	12	12,8	6	6,4	26	27,7	26	27,7	24	25,5
10	Karyawan yang masih mengeluh tentang kebijakan yang ditetapkan oleh sistem kerja yang tidak memahami karyawan.	16	17	12	12,8	15	16	26	27,7	25	26,6

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu Penurunan pencapaian target oleh perusahaan salah satunya di sebabkan oleh faktor usia, sebanyak 17 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 8

yaitu Tingkat pendidikan dapat memberikan hasil kerja karyawan, sebanyak 34 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji 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 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,560	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,617	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,651	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,642	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,579	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,701	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,622	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,571	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,488	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,608	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai

r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,701 dan paling rendah 0,488. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,566	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,585	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,668	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,577	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,588	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,675	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,592	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,525	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,547	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,591	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 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 0,668 dan paling rendah 0,525. Dengan demikian seluruh item Stres Kerjadinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,635	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,591	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,582	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,591	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,477	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,666	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,669	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,622	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,665	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,595	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 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 0,669 dan paling rendah 0,477. 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 4.10
Daftar Interpretasi r

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

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,749	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Stres Kerja	0,745	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	0,751	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,749 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Stres Kerja(X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,745 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,751 yang artinya tingkat reliabel 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 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,178	0,05	Sig>Alpha	Linier
Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,147	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,178 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,147 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 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,941	1,063	Bebas gejala Multikolinieritas
Stres Kerja	0,941	1,063	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi 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 Motivasi Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Kalirejo Lestari.

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

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,688	0,473

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,688 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,473 menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Stres Kerja sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

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

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1,361
Motivasi Kerja (X ₁)	0,369
Stres Kerja (X ₂)	0,495

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 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

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Stres Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 1,361 + 0,369 (X_1) + 0,495 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel *Turnover Intention* mempunyai nilai sebesar 1,361 satu-satuan jika variabel Motivasi Kerja dan Stres Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,369 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Stres Kerjanya naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,495 satu satuan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Stres Kerja	0,688 ^a	0,473

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,473 artinya variabel Motivasi Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) sebesar 47,3% dan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) adalah positif artinya jika Motivasi Kerja (X1) Stres Kerja (X2) naik maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	5,489	1,986	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Stres Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	6,873	1,986	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,489 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=94-2=92) adalah 1,986 jadi t_{hitung} (5,489) > t_{tabel} (1,986) dan nilai sig

(0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Kalirejo Lestari.

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

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Stres Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,873 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=94-2=92$) adalah 1,986 jadi $t_{hitung} (6,873) > t_{tabel} (1,986)$ dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Kalirejo Lestari.

4.5.2 Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Stres Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	40,857	3,10	$F_{hitung}>F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 94. Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1=2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $94-3=91$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,10 dan F_{hitung} 40,857.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 40,857 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Kalirejo Lestari.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Kalirejo Lestari. Motivasi Kerja merupakan bagian yang penting dalam organisasi untuk meningkatkan semangat bekerja dalam diri karyawan ketika perusahaan atau pimpinan dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya seperti memberikan penghargaan dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya diperusahaan (aktualisasi diri) akan membuat karyawan lebih loyal dengan perusahaan dan dengan begitu akan menekan tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjendra dkk (2019) Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Kalirejo Lestari. Dalam perusahaan PT. Kalirejo Lestari karyawan mengalami Stres Kerja berlebihan secara kuantitatif maupun kualitatif. Adapun Stres Kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman ditempat bekerja, stres kerja biasa dipicu oleh target pekerjaan yang berlebihan dan jam kerja yang tidak teratur, beban kerja yang berlebihan akan meimbulkan tingkat stres terhadap karyawan dan

mengabikatkan karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan memicu karyawan merasa ingin keluar dan mencari pekerjaan yang baru. Untuk mengurangi peningkatan tersebut, pihak manajemen hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa Stres Kerja tidak memberikan tambahan pekerjaan di luar waktu jam kerja, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan dan harus selesai dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan Mellanie dkk (2019), yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Bahwa dengan terjalinnya Motivasi Kerja yang efektif serta Motivasi Kerja juga bisa menjadi jembatan oleh karyawan dan *stakeholder* didalam suatu organisasi untuk saling berbagi pengetahuan dan kesulitan dalam proses belajar mengajar secara bersama serta kesadaran diri dalam diri karyawan untuk mematuhi. Stres Kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro dkk (2019), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan Mellanie dkk (2019), yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja terjalin efektif dan Stres Kerja yang tingkat dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

