

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Deskriptif**

##### **1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pharos Indonesia. Berikut ini adalah gambaran umum PT Pharos Indonesia, menurut terkait sejarah berdirinya, produk perusahaan, visi misi dan struktur organisasinya :

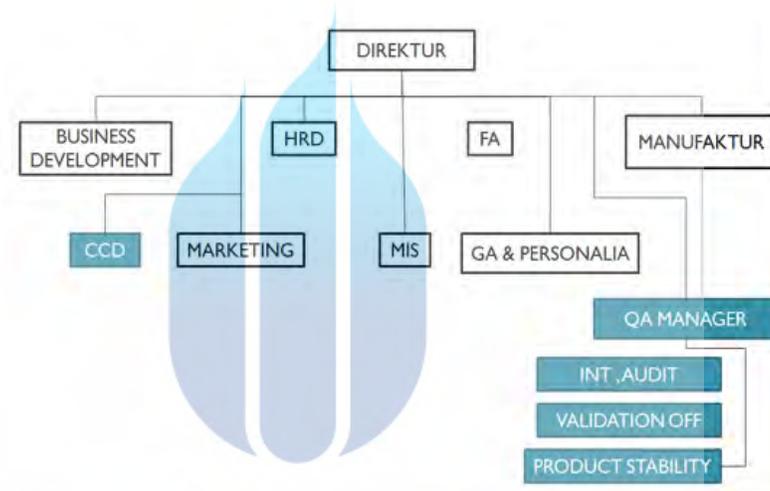
###### **a. Sejarah Berdiri**

PT. Pharos Indonesia didirikan sejak 30 September 1971 saat berulang tahunnya ke-35 tahun dan bergabung dimulai produksi obat-obatan pada September 1974 oleh Ong Joe San (Eddie Lembong) dengan nama Pharos Indonesia Ltd. Nama Pharos diambil dari satu nama Mercusuar yang terletak di kawasan Teluk Alexandria, Mesir. Perusahaan berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dan merupakan perusahaan farmasi pertama di Indonesia yang mendapatkan sertifikat CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) dari BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan) pada 30 Juni 1990. Didukung dengan lebih dari 2000 SDM, yang sebagian besar personel terdiri dari tenaga muda yang dinamis dan energik.

## b. Produk Perusahaan

Perusahaan ini bergerak di bidang produksi obat, baik obat resep maupun produk konsumen kesehatan. Kantor pusat perusahaan berlokasi di JL. Limo, No. 40, Permata Hijau, Senayan, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12220, Indonesia.

### 1) Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

### 2) Visi Misi Perusahaan

Visi PT Pharos Indonesia adalah menjadi perusahaan farmasi dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia serta menjadi mitra pilihan pertama atau kedua bagi para pelanggannya. Adapun misi perusahaan ini adalah :

- a) Memperkuat portofolio produk di setiap spesialis yang difokuskan
  - b) Inovasi produk dan desain serta perbaikan berkesinambungan
  - c) Menyediakan produk bermutu dengan biaya rendah
  - d) Pelayanan prima kepada seluruh dokter spesialis
  - e) Pengembangan sumber daya manusia dengan kultur positif yang kuat berbasis kompetensi
- 3) Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan melihat gambaran karakteristik responden dan gambaran variabel penelitian berdasarkan hasil pengisian kuesioner. Analisis deskriptif karakteristik responden dilakukan dengan membuat tabel distribusi frekuensi sedangkan analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata dan standar deviasi pada masing-masing indikator variabel penelitian.

## **2. Deskripsi Responden**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT Pharos Indonesia, berikut ini adalah hasil analisis deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja dan penghasilan responden :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	24.2
	Perempuan	50	75.8
Usia	20 - 29 Tahun	50	75.8
	30 - 40 Tahun	12	18.2
	> 40 Tahun	4	6.1
Pendidikan	SMP	2	3
	SMA/SMK	55	83.3
	Diploma	1	1.5
	S1	8	12.1
Lama Kerja	< 1 Tahun	3	4.5
	1 - 5 Tahun	42	63.6
	5 - 10 Tahun	13	19.7
	> 10 Tahun	8	12.1
Penghasilan	3 - 5 juta	58	87.9
	5 - 7 juta	8	12.1

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada tabel 4.1 hasil analisis menunjukkan bahwa dari 66 responden yang diteliti, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (75,8%), sedangkan sisanya sebanyak 24,2% responden berjenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya dari segi usia, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 66 responden yang diteliti, sebagian besar responden berusia 20 – 29 tahun (75,8%), sedangkan sisanya sebanyak 18,2% responden berusia 30 – 40 tahun dan sebanyak 6,1% responden berusia > 40 tahun.

Dari segi pendidikan responden, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA/SMK (83,3%), sedangkan sisanya sebanyak 12,1% responden berpendidikan S1, sebanyak 3% responden berpendidikan SMP dan sebanyak 1,5% responden berpendidikan diploma.

Dari segi lama kerja responden, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 1 – 5 tahun (63,6%), sedangkan sisanya sebanyak 19,7% responden berusia 5 – 10 tahun, sebanyak 4,5% responden berusia < 1 tahun dan sebanyak 12,1% responden berusia > 10 tahun.

Selanjutnya, dari segi penghasilan, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpenghasilan 3 – 5 juta (87,9%), sedangkan sisanya sebanyak 12,1% responden berpenghasilan 5-7 juta.

### **3. Deskripsi Variabel**

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah deskripsi masing – masing variabel penelitian:

### a. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 6 pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi kepuasan kerja karyawan PT Pharos Indonesia, berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Kepuasan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Saya merasa dibayar dengan gaji yang tidak adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan	3.6061	1.17511
Saya tidak merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan dihargai	3.6061	1.25120
Terkadang saya bekerja dengan orang yang tidak bertanggung jawab	3.3939	1.14863
Kondisi ruang kerja saya membuat saya tidak nyaman dalam bekerja	3.5000	1.20576
Para atasan saya tidak memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap saya	3.5606	1.13854
Saya tidak menikmati bekerja dengan teman-teman disini	3.5152	1.21835

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata masing-masing Pernyataan pada variabel kepuasan kerja cenderung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Pharos Indonesia, cenderung tinggi. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan dapat melakukan beberapa upaya berikut, yaitu (1) meningkatkan kenyamanan kondisi ruangan

karyawan, (2) menghimbau kepada para atasan agar selalu dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan (3) menghimbau kepada seluruh karyawan agar menjaga hubungan antara karyawan sehingga lingkungan kerja tetap baik.

#### b. Stres Kerja

Dalam penelitian ini, variabel stres kerja diukur dengan 6 pernyataan, berikut ini adalah deskripsi stres kerja karyawan PT Pharos Indonesia, berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Stres Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Saya tidak mempunyai pengetahuan yang cukup untuk menangani tanggung jawab dalam pekerjaan saya	2.4091	1.05214
Saya merasa kesulitan dalam memelihara atau menjaga hubungan dengan rekan kerja saya	2.5758	1.08217
Saya merasa mandek dan bosan dengan peran saya	2.5606	1.08314
Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya dalam hari-hari biasa	2.5303	1.20537
Tidak ada cukup interaksi antara peran saya dan peran orang lain	2.4091	1.16325
Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan	2.4545	1.08389

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata Pernyataan pada variabel stres kerja

cenderung rendah, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Pharos Indonesia, cenderung rendah, beberapa hal yang paling banyak memicu stres kerja karyawan adalah (1) hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik, (2) bosan terhadap pekerjaan dan (3) tidak sanggupnya karyawan dalam memenuhi beban kerja.

### c. Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan diukur dengan 6 Pernyataan, berikut ini adalah deskripsi Kepemimpinan karyawan PT Pharos Indonesia, berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Kepemimpinan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Atasan saya selalu memberikan tugas kepada karyawan dengan deadline yang ditetapkan, dan disertai award dan punishment	3.5000	1.07059
Atasan saya tidak senang menerima saran dari bawahannya	3.6515	1.14344
Atasan saya tidak pernah melakukan pengawasan yang ketat terhadap bawahan dalam melakukan tugas dan pekerjaan	3.3030	1.06655
Atasan saya tidak memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri	3.4091	1.05214
Atasan saya tidak pernah memberi pengarahan dalam menjalankan tugas atau pengambilan keputusan	3.5303	1.09853
Atasan saya tidak memperhatikan pentingnya nilai-nilai karyawan dalam mengkomunikasikan tujuan yang dicapai	3.4697	1.08443

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata pernyataan pada variabel kepemimpinan cenderung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan atasan di PT Pharos Indonesia, cenderung baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan caranya sendiri dan menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan.

**d. Turnover Intention**

Dalam penelitian ini, variabel *turnover intention* diukur dengan 5 pernyataan, berikut ini adalah deskripsi *turnover intention* karyawan PT Pharos Indonesia, berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Turnover Intention**

Pernyataan	Mean	Std. Deviation
Saya tidak berfikir saya akan menghabiskan semua karir saya di organisasi ini	2.2727	1.23470
Saya sedang mencari pekerjaan lain sekarang	2.4091	1.24007
Saya ingin meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat	2.3636	1.11819
Saya mengirimkan lamaran pekerjaan di tempat lain	2.3182	1.17877
Saya bolos kerja karena menghadiri wawancara kerja di tempat lain	2.3182	1.11160

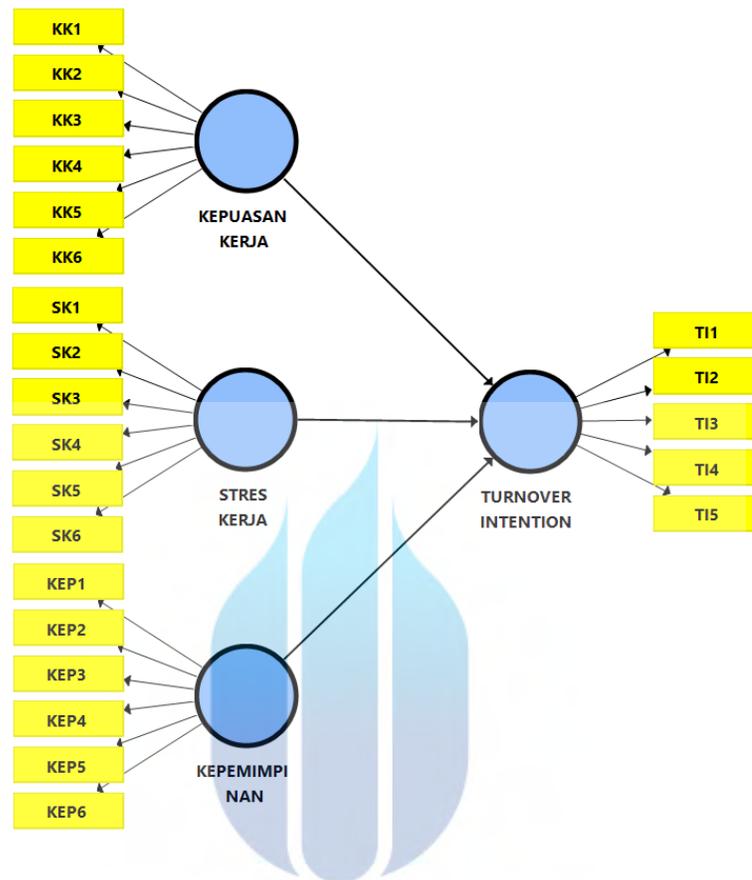
Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata masing-masing pernyataan cenderung rendah, hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan di PT Pharos Indonesia, cenderung rendah.

### **B. Analisis *Partial Least Square***

Dalam penelitian ini, pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* akan dianalisis dengan menggunakan analisis PLS. Berdasarkan kerangka model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini maka spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Gambar 4.2 Spesifikasi Model PLS

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

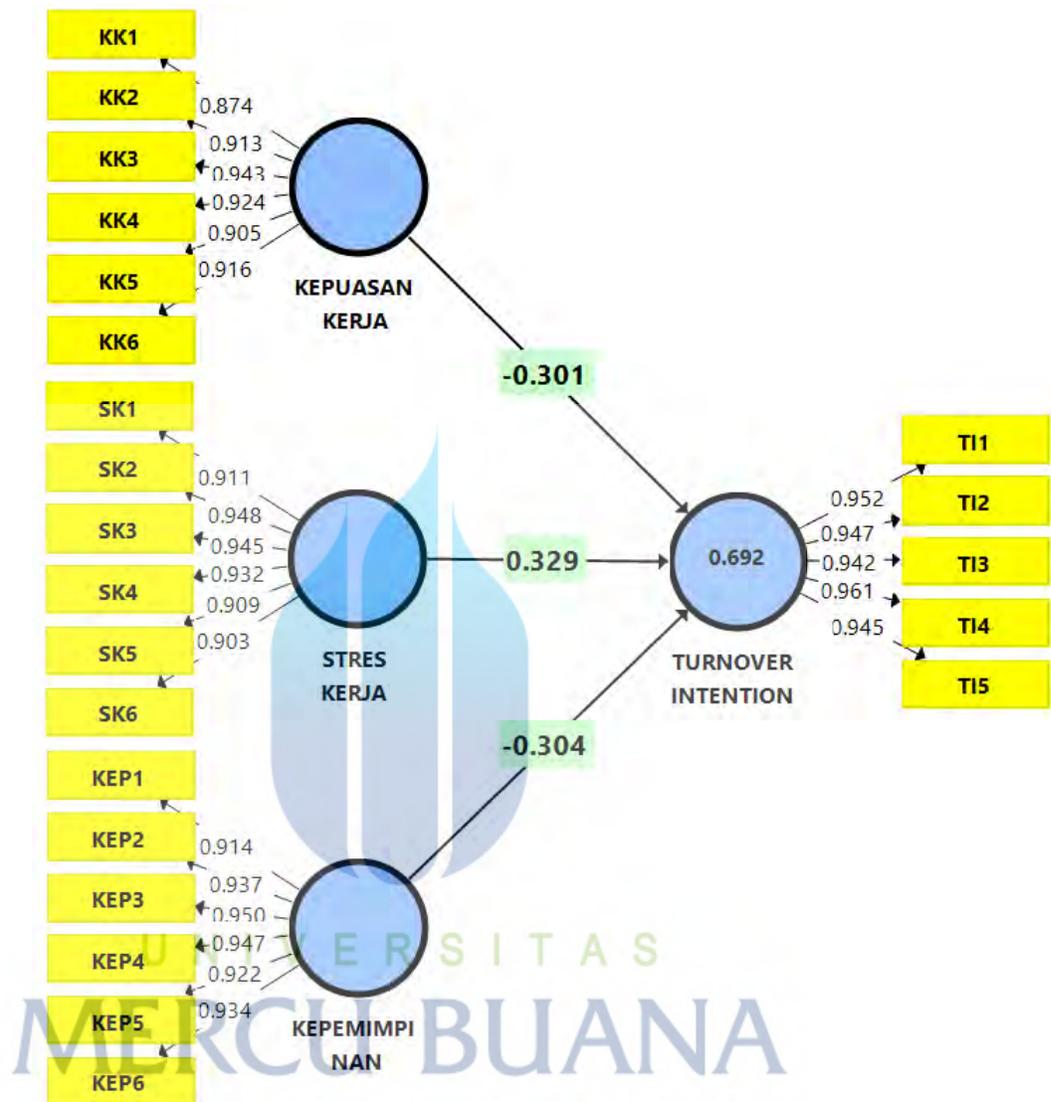
Tahap – tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian *outer model*, tahap pengujian *goodness of fit* model dan tahap pengujian *inner model*. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing tahap dalam analisis PLS tersebut :

### 1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

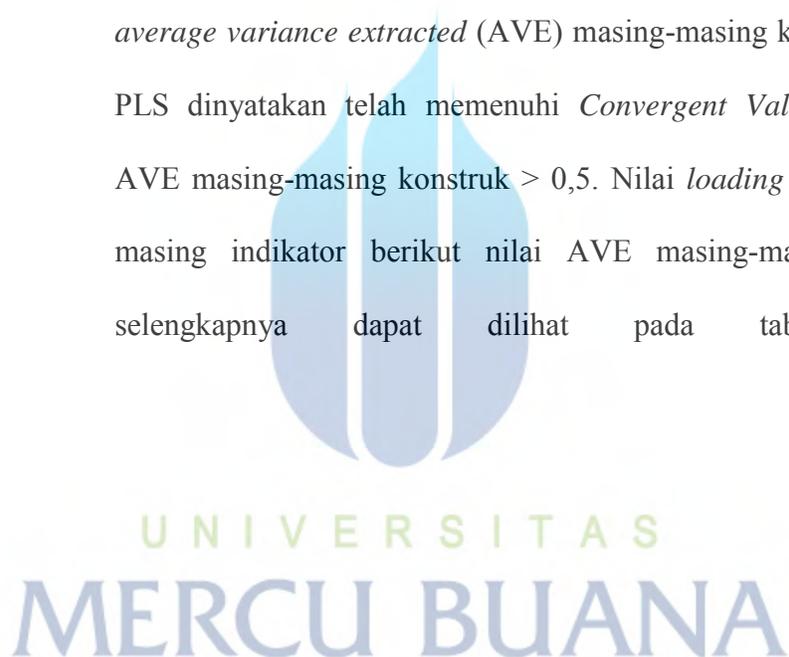
#### a. *Convergent Validity*

Uji *Convergent Validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruksya yang dihitung dengan PLS. Menurut Chin dalam Ghozali, (2014), indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil *output* korelasi antara indikator dengan konstruksya. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :



Gambar 4.3 Hasil Estimasi Model PLS – Algorithm

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada gambar 4.2 di atas, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstraknya. Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, *Convergent Validity* juga dinilai dari nilai *average variance extracted* (AVE) masing-masing konstruk, model PLS dinyatakan telah memenuhi *Convergent Validity* jika nilai AVE masing-masing konstruk  $> 0,5$ . Nilai *loading factor* masing-masing indikator berikut nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cut Value	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0.874	0,7	0,833	Valid
	KK2	0.913	0,7		Valid
	KK3	0.943	0,7		Valid
	KK4	0.924	0,7		Valid
	KK5	0.905	0,7		Valid
	KK6	0.916	0,7		Valid
Stress Kerja	SK1	0.911	0,7	0,856	Valid
	SK2	0.948	0,7		Valid
	SK3	0.945	0,7		Valid
	SK4	0.932	0,7		Valid
	SK5	0.909	0,7		Valid
	SK6	0.903	0,7		Valid
Kepemimpinan	KEP1	0.914	0,7	0,873	Valid
	KEP2	0.937	0,7		Valid
	KEP3	0.950	0,7		Valid
	KEP4	0.947	0,7		Valid
	KEP5	0.922	0,7		Valid
	KEP6	0.934	0,7		Valid
Turnover Intention	TI1	0.952	0,7	0,901	Valid
	TI2	0.947	0,7		Valid
	TI3	0.942	0,7		Valid
	TI4	0.961	0,7		Valid
	TI5	0.945	0,7		Valid

Sumber : Output PLS

Berdasarkan hasil analisis PLS pada Tabel 4.6 di atas, nilai *loading factor* seluruh indikator  $> 0,7$  dan nilai AVE seluruh konstruk telah melebihi 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria *Convergent Validity* yang disyaratkan.

### b. *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant Validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal). Hasil pengujian *Discriminant Validity* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

#### Hasil pengujian *Discriminant Validity*

	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Kepemimpinan	Turnover Intention
KK1	0,874	-0,630	0,580	-0,586
KK2	0,913	-0,638	0,591	-0,618
KK3	0,943	-0,620	0,586	-0,686
KK4	0,924	-0,498	0,519	-0,611
KK5	0,905	-0,637	0,620	-0,741
KK6	0,916	-0,683	0,595	-0,672
SK1	-0,665	0,911	-0,696	0,665
SK2	-0,651	0,948	-0,674	0,693
SK3	-0,638	0,945	-0,623	0,689
SK4	-0,580	0,932	-0,687	0,725
SK5	-0,629	0,909	-0,703	0,668
SK6	-0,607	0,903	-0,736	0,764
KEP1	0,550	-0,713	0,914	-0,699
KEP2	0,610	-0,734	0,937	-0,691
KEP3	0,656	-0,685	0,950	-0,700
KEP4	0,622	-0,657	0,947	-0,707
KEP5	0,527	-0,618	0,922	-0,608
KEP6	0,608	-0,748	0,934	-0,738

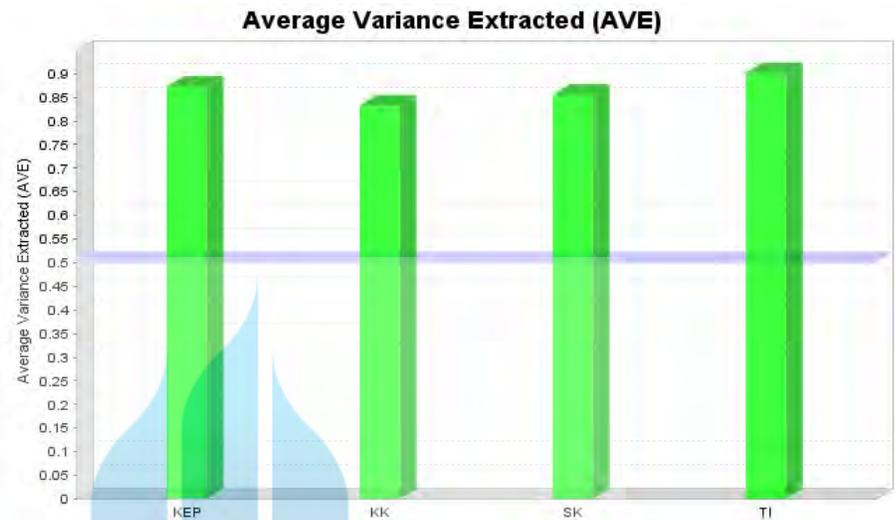
	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Kepemimpinan	Turnover Intention
TI1	-0,680	0,734	-0,703	0,952
TI2	-0,693	0,687	-0,675	0,947
TI3	-0,684	0,736	-0,711	0,942
TI4	-0,720	0,743	-0,738	0,961
TI5	-0,633	0,703	-0,690	0,945

Sumber : Output PLS

Hasil uji validitas *Discriminant Validity* pada Tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi konstruk Kepuasan kerja dengan indikator KK1-KK6 lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya (stres kerja, kepemimpinan dan *turnover intention*). Selanjutnya korelasi konstruk stres kerja dengan indikator SK1-SK6 lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya (kepuasan kerja, kepemimpinan dan *turnover intention*). Selanjutnya korelasi konstruk Kepemimpinan dengan indikator KEP1-KEP6 lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya (Kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*). Dan yang terakhir korelasi konstruk *Turnover Intention* dengan indikator TI1-TI5 lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya (kepuasan kerja, stres kerja dan kepemimpinan).

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk

lainnya dalam model, maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.



**Gambar 4.4** Grafik pengujian *AVE*

**Tabel 4.8**

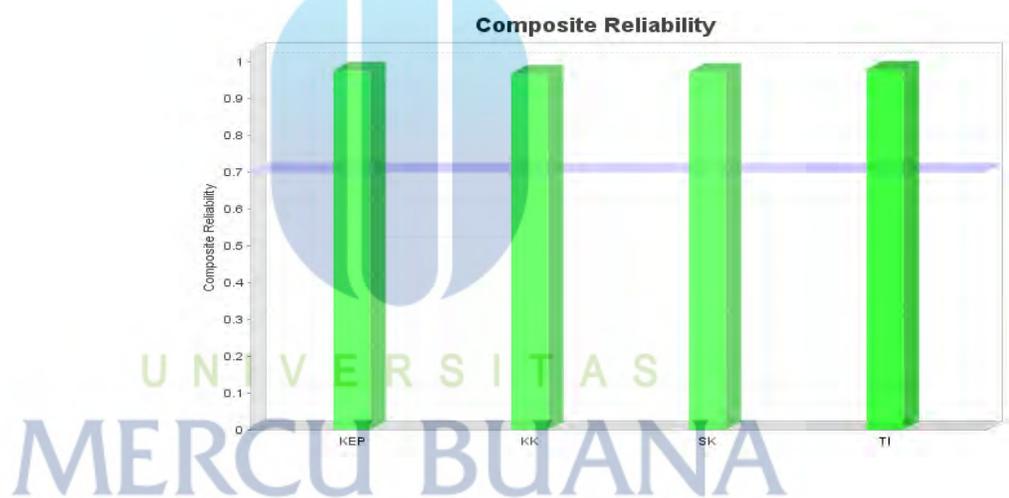
**Hasil Pengujian *AVE***

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,833
Stres Kerja	0,856
Kepemimpinan	0,873
<i>Turnover Intention</i>	0,901

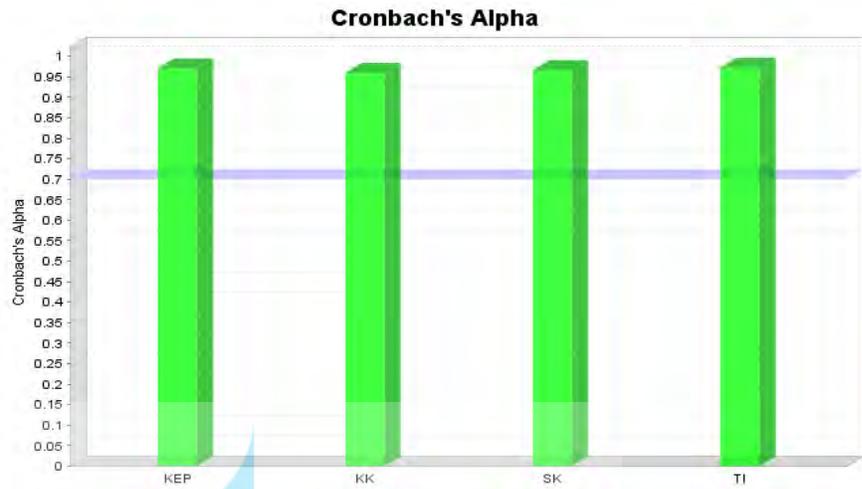
Dari Tabel 4.8 dan Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi *Discriminant Validity* yang baik.

### c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7 oleh karena itu batas *loading factor* yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* telah terpenuhi.



Gambar 4.5 *Composite Reliability*



Gambar 4.6 Cronbach's Alpha

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan kerja	0,960	0,968
Stres kerja	0,966	0,973
Kepemimpinan	0,971	0,976
Turnover Intention	0,973	0,979

Sumber : Output PLS

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan *cronbachs alpha* > 0,7 yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang disyaratkan.

## 2. Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* meliputi uji signifikansi pengaruh langsung, pengujian pengaruh tidak langsung dan pengukuran besar

pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Seluruh pengujian ini akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

**a. Nilai R-square**

**Tabel 4.10**  
**Nilai R<sup>2</sup> Variabel endogen**

	R-Square
<i>Turnover Intention</i>	0,692

Sumber : Output PLS

Berdasarkan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,692 yang memiliki arti bahwa model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit* model yang sangat baik. Model pengaruh variabel laten independen (Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kepemimpinan) terhadap *Turnover Intention* memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,692 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *Turnover Intention* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kepemimpinan sebesar 69,2 % sedangkan 30,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

**b. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur )**

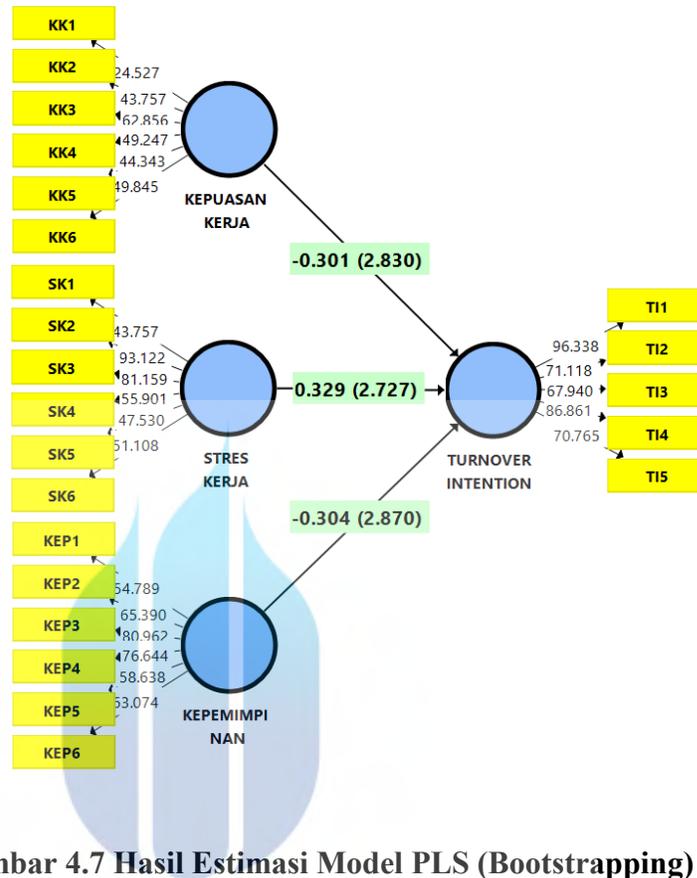
Niai Estimasi untuk jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *Boostrapping*. Uji signifikansi pengaruh langsung digunakan untuk

menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- ✓ Ho : variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen
- ✓ Ha : variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai P value  $< 0,05$  dan t hitung  $> 1,96$  maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai p value  $> 0,05$  maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan. Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.7 Hasil Estimasi Model PLS (Bootstrapping)

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik *Bootstrapping* di atas, nilai t-statistik seluruh jalur telah melebihi 1,96. Hasil uji signifikansi selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	-0.301	2.830	0.005	<b>Tidak berpengaruh</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	0.329	2.727	0.007	<b>Positif berpengaruh</b>

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
<b>Kepemimpinan -&gt; Turnover Intention</b>	-0.304	2.870	0.004	<b>Tidak berpengaruh</b>

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.11 tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

- (1) Nilai p value pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (KK → TI) adalah sebesar 0,005 dengan T statistik sebesar 2,830 dan original sample bertanda negatif sebesar -0,301. Oleh karena nilai p value < 0,05 dan T statistik > 1,96 serta koefisien jalur negatif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, begitu sebaliknya.
- (2) Nilai p value pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* (SK → TI) adalah sebesar 0,007 dengan T statistik sebesar 2,727 dan original sample bertanda positif sebesar 0,329. Oleh karena nilai p value < 0,05 dan T statistik > 1,96 serta koefisien jalur positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention*, begitu sebaliknya.

(3) Nilai p value pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention (KEP → TI) adalah sebesar 0,004 dengan T statistik sebesar 2,870 dan original sample bertanda negatif sebesar -0,304. Oleh karena nilai p value < 0,05 dan T statistik > 1,96 serta koefisien jalur negatif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan atasan maka semakin rendah *turnover intention*, begitu sebaliknya.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Nilai p value pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (KK → TI) adalah sebesar 0,005 dengan T statistik sebesar 2,830 dan original sample bertanda negatif sebesar -0,301. Oleh karena nilai p value < 0,05 dan T statistik > 1,96 serta koefisien jalur negatif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, begitu sebaliknya.

Berdasarkan penelitian Kumbara, (2018). Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Muhtarim, *et.al* (2017), kepuasan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Tripathi dan Pandey, (2017), Kepuasan kerja berdampak negatif

terhadap *turnover intention*. Palanski, *et.al* (2014), Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Nilai p value pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* (SK → TI) adalah sebesar 0,007 dengan T statistik sebesar 2,727 dan original sample bertanda positif sebesar 0,329. Oleh karena nilai p value < 0,05 dan T statistik > 1,96 serta koefisien jalur positif maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention*, begitu sebaliknya.

Berdasarkan penelitian Firdaus, *et.al* (2017), berpengaruh parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*. Irvianti, Verina, (2015), Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kulachai, Amraphibal, (2017), stres kerja meningkatkan *intensi turnover*. Rehman, Mubashar, (2017), Stres kerja berpengaruh positif dengan keinginan untuk berpindah. Bhayo, *et.al* (2017), Stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan *turnover intention*.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Nilai p value pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* (KEP → TI) adalah sebesar 0,004 dengan T statistik sebesar 2,870 dan original sample bertanda negatif sebesar -0,304. Oleh karena nilai p value <

0,05 dan T statistik  $> 1,96$  serta koefisien jalur negatif maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan atasan maka semakin rendah *turnover intention*, begitu sebaliknya.

Berdasarkan penelitian Iskandar, *et.al* (2016), Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Palanski, *et.al* (2014), Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan Hasil analisis PLS yang telah dilakukan, dari Ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai *R-Square* (Variabel Endogen) 0,692 memiliki tingkat *goodness-fit* model yang baik dimana dapat diinterpretasikan bahwa Variabilitas konstruk *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepuasan kerja, stres kerja, dan kepemimpinan sebesar 69,2% sedangkan 30,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.