

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Objek Penelitian

Fokus penelitian adalah pada objek yang akan dipelajari, sehingga menghasilkan hasil yang bermanfaat dan menarik perhatian pada objek yang diteliti. Sugiyono (2019) memaparkan bahwa objek penelitian merujuk pada atribut, nilai, atau karakteristik individu, objek, atau kegiatan yang spesifik yang dipergunakan untuk mempelajari kesimpulan dari penelitian. Objek penelitian yang diteliti oleh peneliti merupakan salah satu cabang dari perusahaan retail ternama di Indonesia, yaitu PT XXX cabang Jakarta. Penelitian ini tepatnya dilakukan di Jakarta Utara, DKI Jakarta.

PT XXX merupakan perusahaan dengan sejumlah besar kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Negara Indonesia, mulai dari Indonesia bagian timur sampai dengan Indonesia bagian barat. Setiap kantor cabang bertanggung jawab terhadap toko-toko retail yang menjadi *coverage* cabang tersebut. Salah satu cabang dari PT XXX adalah cabang Jakarta. PT XXX cabang Jakarta sendiri telah memiliki sekitar 700 gerai toko retail, dan diproyeksikan total tersebut terus meningkat seiring berjalannya waktu. Pada saat ini, karyawan PT XXX cabang Jakarta memiliki 2.292 karyawan yang ditugaskan menjadi personil toko, seperti kasir, pramuniaga, asisten kepala toko, dan kepala toko.

Pekerjaan yang dilakukan oleh personil toko tidak hanya berkaitan tentang pelayanan kepada konsumen. Mereka juga harus aktif dalam melakukan *stock opname*, meng-*update price tag*, melakukan penerimaan barang dari *distribution centre*, mensortir barang-barang tidak layak jual, dan lain sebagainya. Kompleksitas pekerjaan tersebut seringkali membuat personil toko bekerja secara *overtime*. Walaupun bekerja dengan sistem *shift*, baik 2 shift atau 3 shift, tetapi pekerjaan yang di-serahterima-kan kepada *shift* selanjutnya akan memperberat pekerjaan *shift* tersebut. Oleh karena itu, mayoritas personil toko telah terbentuk suatu budaya tanggungjawab kerja yang cukup baik.

## 4.2. Karakteristik Responden

Dari hasil survei yang sudah diberikan kepada 341 orang, data karakteristik berikut bisa diidentifikasi, antara lain sebagai berikut:

### 1) Jenis Kelamin

Pada tabel dibawah ini terdapat uraian terkait *gender* dari responden antara lain:

Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	220	65%
2	Wanita	121	35%
	Grand Total	341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Berpatokan tabel 4.1, diperoleh realisasi bahwa dari 341 responden, terdapat dua kategori jenis kelamin, yaitu pria dan wanita. Persentase responden pria mencapai 65%, dengan jumlah mencapai 220 orang. Sementara itu, persentase responden wanita sebesar 35%, dengan jumlah mencapai 121 orang. Dari data mengenai jenis kelamin responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria melebihi total responden wanita, dengan total responden Pria mencapai 220 orang, sedangkan jumlah responden Wanita hanya 121 orang.

Berdasarkan hasil kuesioner dipahami bahwa mayoritas karyawan di PT XXX cabang Jakarta didominasi oleh pria. Hal tersebut dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan untuk kegiatan operasional di gerai toko lebih dominan mengarah pada pekerjaan fisik yang cukup berat, seperti penataan gudang toko, penerimaan barang dari *distribution center*, dan lain sebagainya, sehingga membutuhkan karyawan yang lebih banyak dan perusahaan lebih memilih karyawan pria untuk mengisi bagian tersebut. Sedangkan untuk pekerjaan fisik yang cukup ringan, seperti operasional kasir, perhitungan jumlah pendapatan, proses data elektronik, dan lain sebagainya, tidak membutuhkan banyak karyawan dan tidak memerlukan pekerjaan

fisik yang berat, sehingga perusahaan menempatkan karyawan wanita di bidang tersebut.

## 2) Usia

Penjelasan mengenai usia responden penelitian yaitu karyawan pada PT XXX, akan disajikan lewat tabel dibawah:

Tabel 4.2 Data Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	23 Tahun	158	46%
2	24 Tahun	138	40%
3	25 Tahun	45	13%
Grand Total		341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari Tabel 4.2, bisa dipahami bahwa umur responden terbagi kedalam tiga kategori, yaitu 23 tahun, 24 tahun, dan 25 tahun. Frekuensi responden yang berumur 23 tahun mencapai 158 orang atau setara dengan 46%. Sementara itu, jumlah responden yang berumur 24 tahun ada 138 orang, setara dengan 40%, serta jumlah yang berusia 25 tahun adalah 45 orang atau setara dengan 13% dari jumlah total responden. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki usia 23 tahun, karena persentasenya mencapai 46%, yang merupakan yang tertinggi di antara kategori usia lainnya.

## 3) Masa Kerja

Penjelasan mengenai masa kerja responden penelitian yaitu karyawan di PT XXX, akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Data Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	57	17%
2	1 - 2 Tahun	261	77%

3	3 - 4 Tahun	23	7%
Grand Total		341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Melihat tabel 4.3 dipahami bahwa karyawan pada PT XXX yang dijadikan sampel pada penelitian mayoritas mempunyai masa kerja 1 – 2 tahun, yaitu sejumlah 261 responden atau 77% dari jumlah keseluruhan sampel. Setelah itu diikuti oleh karyawan yang bermasa kerja < 1 tahun yaitu sejumlah 57 orang atau setara dengan 17% dari jumlah keseluruhan sampel. Lalu sisanya memiliki masa kerja 3 – 4 tahun sejumlah 23 orang atau setara 7% dari jumlah keseluruhan sampel. Maka itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang dijadikan sampel penelitian mayoritas telah bekerja selamat 1 – 2 tahun.

#### 4) Status Kontrak

Penjelasan mengenai status kontrak responden penelitian yaitu karyawan pada PT XXX, akan disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Data Status Kontrak Responden

No	Status Kontrak	Responden	Persentase
1	Kontrak 1	54	16%
2	Kontrak 2	195	57%
3	Kontrak 3	72	21%
4	Kontrak 4	20	6%
Grand Total		341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Mengacu pada tabel 4.4 menjelaskan bahwa status kontrak dapat diklasifikasikan menjadi 4, yaitu kontrak 1, kontrak 2, kontrak 3, dan kontrak 4. Responden status kontrak 1 berjumlah 54 orang atau setara 16%. Responden dengan status kontrak 2 berjumlah 195 orang atau 57% . Responden dengan status kontrak 3 berjumlah 72 orang atau 21%, dan responden dengan status kontrak 4 berjumlah 20 orang atau setara dengan 6%. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah

bahwa kebanyakan responden didominasi oleh status kontrak 2 karena memiliki tingkat persentase tertinggi yaitu 57%.

### 4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis *statistic descriptive* dipergunakan dalam mengevaluasi data yang telah terhimpun dan memahami nilai variabel mandiri, baik secara tunggal atau lebih dari satu (*independent variable*), tanpa maksud membandingkan atau mengaitkan dengan variabel lain (Nana & Elin, 2018). Sasaran dari *descriptive statistics analysis* yaitu untuk memahami tanggapan yang diberikan oleh responden pada tiap pernyataan yang disajikan sebagai instrumen di penelitian.

*Descriptive analysis* dapat dimanfaatkan untuk menguraikan distribusi dari keempat variabel tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner via daring lewat aplikasi WhatsApp. Kemudian, data yang diterima akan dikelola oleh peneliti untuk menentukan nilai *average*, *minimum*, *maksimum*, dan *standard deviaton* berlandaskan variabel telah dikonstruksikan.

Mengacu pada nilai standar deviasi, ketika inilai tersebut mendekati nol, maka tanggapan dari responden cenderung homogen atau tidak beragam. Namun, jika nilai deviasi menjauhi nol, maka jawaban responden cenderung heterogen atau bervariasi. Nilai *average* bisa ditinjau dari nilai pada setiap indikator yang bersumber dari variabel yang dapat dijelaskan.

#### 4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja

Analisis *statistic descriptive* terkait variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mengacu pada jawaban responden atas pernyataan yang ada pada kuesioner yang sudah didistribusikan. Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	Skor Jawaban	Total	%
----	------	--------------	-------	---

		1		2		3		4			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	LK1	54	16%	153	45%	107	31%	27	8%	341	100%
2	LK2	60	18%	143	42%	118	35%	20	6%	341	100%
3	LK3	51	15%	143	42%	125	37%	22	6%	341	100%
4	LK4	48	14%	132	39%	139	41%	22	6%	341	100%
5	LK5	54	16%	150	44%	113	33%	24	7%	341	100%
6	LK6	53	16%	141	41%	119	35%	28	8%	341	100%
7	LK7	38	11%	146	43%	122	36%	35	10%	341	100%
8	LK8	46	13%	144	42%	125	37%	26	8%	341	100%
9	LK9	37	11%	158	46%	121	35%	25	7%	341	100%
	Rata-rata	49	14%	145	43%	121	35%	25	7%	341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Tabel 4.5 memperlihatkan terdapat sampel sebanyak 341 orang, dengan mayoritas jawaban yaitu Tidak Setuju (pilihan 2) dengan jumlah responden sebanyak 145 responden atau 43% dari jumlah keseluruhan responden. Dari tabel tersebut juga dapat dipahami bahwa jawaban yang jarang dipilih responden yaitu Sangat Setuju (pilihan 4) dengan jumlah sebanyak 25 orang atau 7%. Karenanya, dapat dipahami bahwa ada potensi bahwa terdapat permasalahan terkait dengan Lingkungan Kerja karena *mean* responden memilih Tidak Setuju pada setiap pernyataan.

Tabeli 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	N	Mean	Standar Deviasi
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	341	2.717	0.81
	Fasilitas kerja	341	2.658	0.82
	Hubungan dengan rekan kerja	341	2.645	0.79

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Pada tabeli 4.6 ditampilkan nilai statistik dari variabel Lingkungan Kerja, yang juga memberikan konfirmasi pada tabel 4.5. Dari tabel 4.6 bisa dipahami bahwa *standard deviation value* dari setiap pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja tidak memperlihatkan nilai yang mendekati 0 (nol). *Standard deviation* tertinggi ada pada pernyataan atas indikator “Fasilitas Kerja”, yaitu 0,82, dan nilai *standard deviation* terendah ada di pernyataan atas indikator “Hubungan dengan rekan kerja”, yaitu sebesar 0,79.

#### 4.3.2. Variabel Stres Kerja

Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja

No	Item	Skor Jawaban								Total	%
		1		2		3		4			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	SK1	37	11%	179	52%	116	34%	9	3%	341	100%
2	SK2	35	10%	172	50%	127	37%	7	2%	341	100%
3	SK3	41	12%	177	52%	116	34%	7	2%	341	100%
4	SK4	41	12%	173	51%	118	35%	9	3%	341	100%
5	SK5	43	13%	158	46%	133	39%	7	2%	341	100%

6	SK6	43	13%	163	48%	128	38%	7	2%	341	100%
7	SK7	52	15%	143	42%	138	40%	8	2%	341	100%
8	SK8	45	13%	154	45%	132	39%	10	3%	341	100%
9	SK9	48	14%	146	43%	133	39%	14	4%	341	100%
10	SK10	39	11%	156	46%	132	39%	14	4%	341	100%
11	SK11	52	15%	141	41%	125	37%	23	7%	341	100%
12	SK12	48	14%	154	45%	120	35%	19	6%	341	100%
13	SK13	52	15%	131	38%	135	40%	23	7%	341	100%
14	SK14	54	16%	147	43%	115	34%	25	7%	341	100%
Rata-rata		45	13%	158	46%	126	37%	13	4%	341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari tabel 4.7 dipahami bahwa jumlah responden sebanyak 341 orang, dengan mayoritas jawaban responden yaitu Tidak Setuju (pilihan 2) dengan jumlah responden sebanyak 158 karyawan atau 46% dari jumlah keseluruhan responden. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa tanggapan yang jarang dijadikan opsi yaitu Sangat Setuju (pilihan 4) dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau 4%. Karenanya, dipahami bahwa terdapat potensi bahwa terjadi permasalahan terkait dengan Stres Kerja sebesar 41% (penjumlahan persentase jawaban 3 dan 4) pada PT XXX cabang Jakarta

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	N	Mean	Standar Deviasi
Stres Kerja	Merasa takut ketika ada perubahan sistem yang baru di perusahaan	341	2.30	0.68
	Merasa tidak senang ketika di perusahaan ada konflik antar kelompok	341	2.27	0.70
	Merasa tidak senang ketika kinerja tidak sesuai dengan pekerjaan di dalam perusahaan yang tidak memadai	341	2.30	0.71

Merasa bingung ketika memiliki dua peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja	341	2.31	0.74
Merasa jenuh apabila kualitas supervisi buruk	341	2.34	0.75
Merasa emosi apabila mendapat beban kerja yang berlebihan	341	2.34	0.80
Merasa menyerah apabila hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan	341	2.35	0.83

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari tabel 4.8 ditampilkan nilai statistik dari variabel Lingkungan Kerja, yang juga melakukan konfirmasi terhadap tabel 4.7. Dari tabel 4.8 bisa dipahami bahwa *standard deviation value* pada setiap pernyataan variabel Stres Kerja tidak menunjukkan angka yang mendekati 0 (nol). *Standard deviation* tertinggi ada di pernyataan atas indikator “Merasa menyerah apabila hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan”, yaitu 0,83, dan *standard deviation* terkecil ada di pernyataan atas indikator “Merasa takut ketika ada perubahan sistem yang baru di perusahaan”, yaitu sebesar 0,68.

#### 4.3.3. Variabel Kompensasi

Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel Kompensasi:

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi

No	Item	Skor Jawaban								Total	%
		1		2		3		4			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	KO1	85	25%	148	43%	76	22%	32	9%	341	100%
2	KO2	84	25%	164	48%	70	21%	23	7%	341	100%
3	KO3	97	28%	148	43%	68	20%	28	8%	341	100%
4	KO4	90	26%	155	45%	65	19%	31	9%	341	100%

5	KO5	96	28%	152	45%	66	19%	27	8%	341	100%
6	KO6	104	30%	139	41%	77	23%	21	6%	341	100%
7	KO7	89	26%	157	46%	63	18%	32	9%	341	100%
8	KO8	100	29%	146	43%	70	21%	25	7%	341	100%
9	KO9	100	29%	145	43%	73	21%	23	7%	341	100%
<b>Rata-rata</b>		94	28%	150	44%	70	20%	27	8%	341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari tabel 4.9 dipaparkan bahwa terdapat responden dengan jumlah 341 orang, dengan mayoritas jawaban responden yaitu Tidak Setuju (pilihan 2) dengan jumlah responden sebanyak 150 karyawan atau 44% dari jumlah keseluruhan responden. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa jawaban jarang dijadikan opsi oleh responden yaitu Sangat Setuju (pilihan 4) dengan jumlah responden sebanyak 27 orang atau 8%. Karenanya, bisa dipahami bahwa ada potensi bahwa terjadi permasalahan terkait dengan Kompensasi sebesar 72% (penjumlahan persentase jawaban 1 dan 2) pada PT XXX cabang Jakarta.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	N	Mean	Standar Deviasi
Kompensasi	Gaji	341	2.847	0.88
	Fasilitas	341	2.889	0.89
	Tunjangan	341	2.895	0.89

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari tabel 4.10 ditampilkan *output* statistik dari variabel kompensasi, yang juga melakukan konfirmasi terhadap tabel 4.9. Dari tabel 4.10 bisa dipahami bahwa nilai standar deviasi dari tiap pernyataan pada variabel kompensasi tidak memperlihatkan nilai yang mendekati 0 (nol). *Standard deviation* tertinggi ada di

pernyataan indikator “Fasilitas” dan “Tunjangan”, yaitu masing-masing sebesar 0,89, dan angka standar deviasi terkecil terdapat pada pernyataan atas item “Gaji”, yaitu sebesar 0,88.

#### 4.3.4. Variabel *Turnover Intention*

Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel *Turnover Intention*:

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel *Turnover Intention*

No	Item	Skor Jawaban								Total	%
		1		2		3		4			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	TO1	70	21%	92	27%	100	29%	79	23%	341	100%
2	TO2	58	17%	98	29%	108	32%	77	23%	341	100%
3	TO3	61	18%	104	30%	103	30%	73	21%	341	100%
4	TO4	58	17%	89	26%	111	33%	83	24%	341	100%
5	TO5	72	21%	83	24%	101	30%	85	25%	341	100%
6	TO6	72	21%	90	26%	114	33%	65	19%	341	100%
7	TO7	67	20%	103	30%	97	28%	74	22%	341	100%
8	TO8	69	20%	98	29%	97	28%	77	23%	341	100%
9	TO9	73	21%	96	28%	97	28%	75	22%	341	100%
<b>Rata-rata</b>		67	20%	95	28%	103	30%	76	22%	341	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.11 diketahui bahwa total responden sebanyak 341 orang, dengan mayoritas jawaban responden yaitu Setuju (pilihan 3) dengan jumlah 103 atau 30%. Berlandaskan tabel tersebut bisa dipahami bahwa jawaban yang jarang dijadikan opsi oleh responden yaitu Sangat Tidak Setuju (pilihan 1) dengan 67 orang atau 20%. Karenanya, bisa dipahami bahwa terdapat potensi bahwa terjadi

permasalahan terkait dengan *Turnover Intention* sebesar 52% (penjumlahan persentase jawaban 3 dan 4) pada PT XXX cabang Jakarta

Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Indikator	N	Mean	Standar Deviasi
	<i>Though of Quitting</i>	341	2.613	1.01
<i>Turnover Intention</i>	<i>Intention to Search for Another Job</i>	341	2.632	1.01
	<i>Intention to Quit</i>	341	2.563	1.03

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.12 ditampilkan nilai statistik dari variabel Kompensasi, yang juga melakukan konfirmasi terhadap tabel 4.10. Berdasarkan tabel 4.12 bisa dipahami bahwa nilai standar deviasi dari tiap pernyataan pada variabel *Turnover Intention* tidak menunjukkan angka yang mendekati 0 (nol). Nilai standar deviasi terbesar terdapat pada pernyataan atas indikator “*Intention to quit*”, yaitu sebesar 1,03, dan nilai standar deviasi terkecil terdapat pada pernyataan atas indikator “*Though of quitting*” dan “*Intention to search for another job*”, yaitu masing-masing sebesar 1,01.

#### 4.4. Hasil Uji Validitas

Uji ini termasuk bagian evaluasi *instrument* yang bermaksud untuk sejauh mana instrumen bisa mengukur secara akurat apa yang seharusnya diukur dalam penelitian, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (Jumantoro *et al*, 2019). Uji validitas membantu menentukan kevalidan dari kuesioner yang dipakai. Kuesioner dianggap valid ketika *item* dapat mencerminkan dengan akurat segala hal yang semestinya dievaluasi oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan di awal (*pre-*

test) dengan menggunakan 30 responden. Sehingga nilai r-tabel yang akan dipakai adalah 0.361.

Validitas diuji memanfaatkan perangkat lunak SPSS Statistic 26 untuk Windows. Menurut Sugiyono (2019), validitas diukur dengan mematuhi kriteria berikut:

- a. Pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap valid jika *coefficient correlation* r-hitung lebih atau sama dengan *coefficient correlation* r-tabel.
- b. Pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap tidak valid jika *coefficient correlation* r-hitung kurang dari *coefficient correlation* r-tabel.

#### 4.4.1. Variabel Lingkungan Kerja

Dibawah ini ditampilkan *output* uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
LK1	0.361	0.687	Valid
LK2	0.361	0.671	Valid
LK3	0.361	0.726	Valid
LK4	0.361	0.621	Valid
LK5	0.361	0.718	Valid
LK6	0.361	0.687	Valid
LK7	0.361	0.665	Valid
LK8	0.361	0.653	Valid
LK9	0.361	0.584	Valid

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 ditampilkan rangkaian data dari *output* uji validitas variabel Lingkungan Kerja. Bisa dipahami bahwa ada 9 item bernilai r-hitung > r-tabel dengan ketentuan signifikansi 5%. Karenanya, bisa dipahami bahwa instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja tersebut dinyatakan valid dan dapat mewakili setiap indikator.

#### 4.4.2. Variabel Stres Kerja

Dibawah ini ditampilkan *output* uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Stres Kerja:

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
SK1	0.361	0.627	Valid
SK2	0.361	0.633	Valid
SK3	0.361	0.619	Valid
SK4	0.361	0.604	Valid
SK5	0.361	0.640	Valid
SK6	0.361	0.616	Valid
SK7	0.361	0.668	Valid
SK8	0.361	0.658	Valid
SK9	0.361	0.692	Valid
SK10	0.361	0.654	Valid
SK11	0.361	0.713	Valid
SK12	0.361	0.684	Valid
SK13	0.361	0.699	Valid
SK14	0.361	0.714	Valid

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari *output* uji validitas variabel Stres Kerja pada tabel 4.14 bisa dipahami bahwa terdapat 14 item, yang semuanya mempunyai nilai r-hitung  $>$  r-tabel dengan ketentuan signifikansi 5%. Karenanya, bisa dipahami bahwa instrumen penelitian variabel Stres Kerja tersebut dinyatakan valid dan dapat mewakili setiap indikator.

#### 4.4.3 Variabel Kompensasi

Berikuti ini hasil uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Kompensasi:

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
KO1	0.361	0.721	Valid
KO2	0.361	0.730	Valid
KO3	0.361	0.724	Valid
KO4	0.361	0.735	Valid
KO5	0.361	0.728	Valid
KO6	0.361	0.740	Valid
KO7	0.361	0.675	Valid
KO8	0.361	0.699	Valid
KO9	0.361	0.726	Valid

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari *output* uji validitas pada Kompensasi pada tabel 4.15 bisa dipahami bahwa ada 9 item, yang semuanya punya nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan ketentuan signifikansi 5% (0,05). Karenanya, dapat ditarik simpulan bahwa instrumen penelitian variabel Kompensasi tersebut dianggap valid dan dapat mewakili setiap indikator.

#### 4.4.4. Variabel *Turnover Intention*

Dibawah ini ditampilkan *output* uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel *Turnover Intention*:

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
TO1	0.361	0.816	Valid
TO2	0.361	0.807	Valid
TO3	0.361	0.797	Valid
TO4	0.361	0.796	Valid
TO5	0.361	0.808	Valid
TO6	0.361	0.784	Valid
TO7	0.361	0.789	Valid
TO8	0.361	0.788	Valid
TO9	0.361	0.788	Valid

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Berdasarkan *output* uji validitas variabel *Turnover Intention* pada tabel 4.16 bisa dipahami bahwa terdapat 9 item pernyataan, yang semuanya punya nilai *r*-hitung > *r*-tabel dengan ketentuan signifikansi 5% (0,05). Karenanya, bisa dipahami bahwa instrumen penelitian variabel *Turnover Intention* tersebut dinyatakan valid dan dapat mewakili setiap indikator.

#### 4.5. Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini mencerminkan seberapa konsisten atau stabil *score* suatu instrumen penelitian ketika diberi kepada responden serupa dengan waktu yang beda. Sekaran & Bougie (2019) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran sejauh mana instrumen terhindar dari kesalahan, mengupayakan konsistensi hasil sepanjang waktu dan di bermacam titik di instrumen tersebut.

Tujuan dari uji ini yaitu untuk menilai seberapa tinggi konsistensi setiap item kuesioner. Sebuah pernyataan dianggap reliabel atau dapat diandalkan ketika jawaban responden atas pernyataan tersebut tidak berubah. Teknik pengukuran

yang dipakai untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2019), sebuah instrumen dianggap reliabel ketika mempunyai *Cronbach's Alpha Coefficient* > 0,60.

#### 4.5.1. Variabel Lingkungan Kerja

Dibawah ini ditampilkan *output* uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.845	9

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.17 disajikan sebuah data mengenai *output* uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja. Dari tabel itu dipahami bahwa *cronbach's alfa* sebesar 0,845 dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 item. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan instrumen adalah reliabel, dikarenakan *cronbach's alfa* > 0.60.

#### 4.5.2. Variabel Stres Kerja

Dibawah ini ditampilkan *output* uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Stres Kerja:

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.900	14

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.18 disajikan sebuah data mengenai hasil uji *reliability* pada variabel Stres Kerja. Dari tabel tersebut diketahui bahwa *cronbach's alfa* sebesar

0,900 dengan jumlah pernyataan sebanyak 14 item. Oleh karena itu, bisa ditarik simpulan instrumen adalah reliabel, dikarenakan *cronbach's alfa* > 0.60.

#### 4.5.3. Variabel Kompensasi

Berikuti ini hasil uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Kompensasi:

Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.884	9

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.19 disajikan sebuah data mengenai hasil uji reliabilitas pada variabel Kompensasi. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai *cronbach's alfa* sebesar 0,884 dengan *item* sebanyak 9 item. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan instrumen adalah reliabel, dikarenakan *cronbach's alfa* > 0.60.

#### 4.5.4. Variabel *Turnover Intention*

Dibawah ini ditampilkan *output* uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel *Turnover Intention*:

Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.928	9

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.20 disajikan sebuah data mengenai hasil uji reliabilitas pada variabel Kompensasi. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *cronbach's alfa*

sebesar 0,928 dengan jumlah *item* sebanyak 9 item. Karenanya, bisa ditarik kesimpulan instrumen adalah reliabel, dikarenakan *cronbach's alfa* > 0.60.

#### 4.6. Uji Asumsi Klasik

##### 4.6.1. Hasil Uji Normalitas

Uji *normality* digunakan dalam menilai bagaimana data dipakai dan didistribusikan. Yang dianggap sesuai untuk dipakai adalah data yang mengandung *normal distribution*. Uji ini dapat dieksekusi melalui observasi grafik dan analisis statistik. Peneliti menggunakan 3 tipe uji normalitas, yaitu uji Kolmogorov-Smirnov, Histogram, dan Plots.

Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas

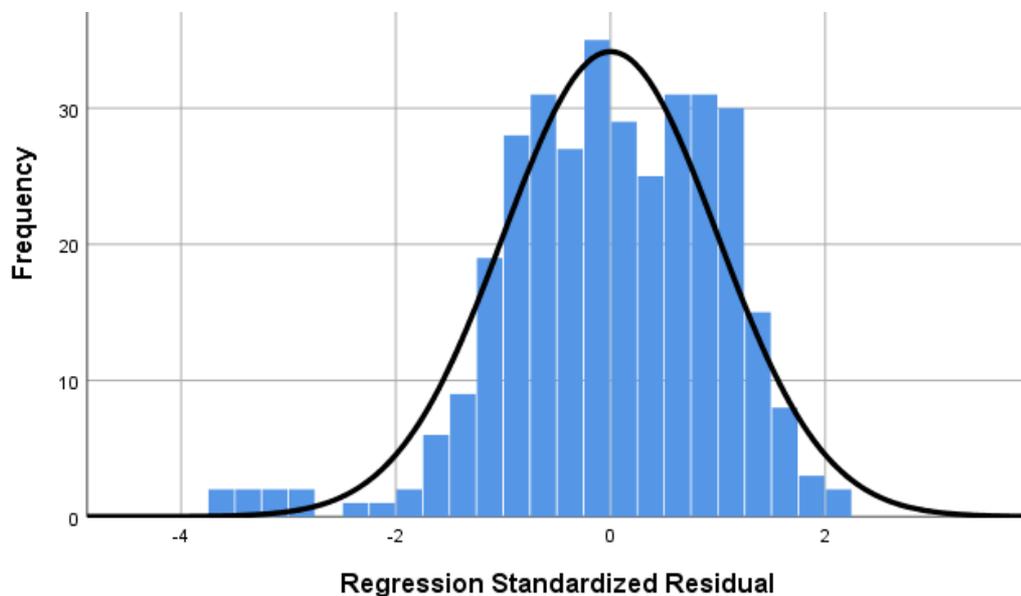
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		341	
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	4.60028385	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.055	
	<i>Positive</i>	0.041	
	<i>Negative</i>	-0.055	
<i>Test Statistic</i>		0.055	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.015 <sup>c</sup>	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	.244 <sup>d</sup>	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	0.233
		<i>Upper Bound</i>	0.255

Sumber: Data Peneliti (2024)

Uji Kolmogorov-Smirnov mempunyai 3 pendekatan, yaitu menggunakan Asymptotic, Monte Carlo, dan Exact. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode pendekatan Monte Carlo dengan syarat nilai Sig pada Monte Carlo > 0,05.

Menurut Kinanti & Rosdiana (2022), metode Monte Carlo adalah pengujian normalitas data yang memakai *systematic devlope* yang memanfaatkan bilangan *random*. Tujuan dari pengujian Monte Carlo yaitu untuk mengetahui distribusi data yang sudah diuji dari sampel yang bernilai *random* atau nilainya dipersepsikan terlalu ekstrim. Dari *output* uji normalitas pada tabel 4.17 diketahui bahwa nilai Sig pada Monte Carlo bernilai 0.244. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data memiliki distribusi yang normal karena nilainya  $> 0,05$ .

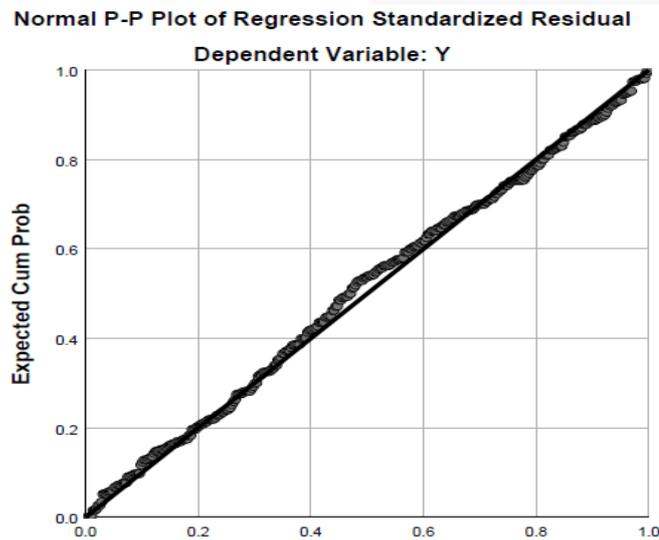
Gambar 4.1 Grafik Histogram Normalitas



Sumber: Data Peneliti (2024)

Pada gambar 4.1 ditampilkan sebuah grafik histogram dari data penelitian. Karena grafik tersebut mengikuti pola garis pada histogramnya dan membentuk kurva, ini menandakan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas, menurut penjelasan tersebut.

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Normalitas



Sumber: Data Peneliti (2024)

Pada gambar 4.2 ditampilkan sebuah grafik Plots dari data penelitian. Pada grafik terlihat bahwa titik-titik data tersebar pada area garis diagonal dan bergerak searah garis diagonal. Oleh karena itu, data tersebut merepresentasikan bahwa model mencukupi *normality assume*.

#### 4.6.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini bermanfaat untuk mengevaluasi *correlation* antar variabel *independent*. Menurut Sumardjono *et al* (2020), uji multikolinieritas adalah penilaian yang melibatkan nilai toleransi dan VIF. Ketika *tolerance* nilainya lebih besar dari 0,10 dan VIF-nya kurang dari 10, tidak ada multikolinearitas yang terjadi. Dibawah ini ditampilkan data hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0.878	1.139
Stres Kerja	0.788	1.269
Kompensasi	0.744	1.345

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 bisa dipahami bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada variabel Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,878 dan 1,139. Nilai *tolerance* dan VIF pada variabel Stres Kerja masing-masing sebesar 0,788 dan 1,269. Nilai *tolerance* dan VIF pada variabel Kompensasi masing-masing sebesar 0,744 dan 1,345. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa nilai *tolerance* pada setiap variabel lebih dari 0,10, dan nilai VIF pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10,0. Maka, kesimpulannya adalah pada data tersebut tak ada multikolinearitas.

#### 4.6.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2019) memaparkan bahwa uji ini bertujuan dalam memeriksa varians residual antar pengamatan dalam model regresi tidak seragam. Heteroskedastisitas menguji variasi dalam residual antara periode pengamatan, atau hubungan antara nilai-nilai yang diprediksi dan residu standar. Oleh karena itu, model regresi yang baik dianggap tidak memiliki heteroskedastisitas. Dibawah ini disajikan data *output* uji heteroskedastisitas:

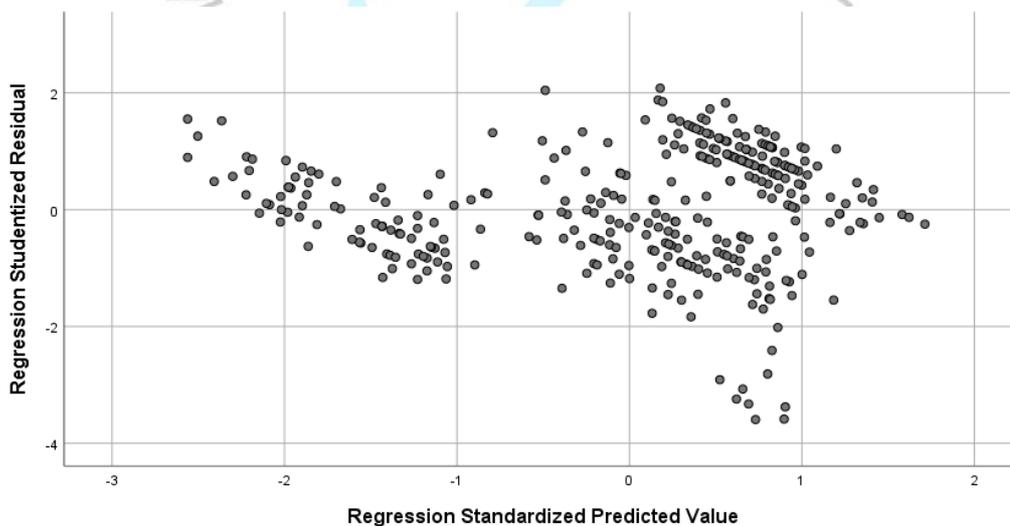
Tabel 4.23 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	Sig.
1	(Constant)	0.415
	Lingkungan Kerja	0.272
	Stres Kerja	0.567
	Kompensasi	0.052

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.23, ditemukan bahwa nilai Sig untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,272, untuk Stres Kerja 0,567, dan untuk Kompensasi 0,052. Ketika nilai Sig kurang dari 0,05, itu menerangkan adanya indikasi heteroskedastisitas, sementara jika nilainya lebih besar dari 0,05, itu menandakan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas. Karenanya, bisa dipahami bahwa model regresi tersebut tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Kesimpulan tersebut juga dapat dikonfirmasi melalui grafik *Scatter Plot* berikut ini:

Gambar 4.3 Grafik *Scatter Plot* Heteroskedastisitas



Sumber: Data Peneliti (2024)

Pada gambar 4.3 ditampilkan grafik *Scatter Plot* untuk menginterpretasi gejala heteroskedastisitas. Dari gambar tersebut bisa diketahui bahwa titik-titik tak berkumpul, sebaliknya, mereka tersebar di sekitar nilai 0 (no) dan tidak memiliki pola. Oleh karena itu, gambar tersebut mendukung kesimpulan dari tabel 4.23 bahwa model tak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4.7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

#### 4.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menilai sebaik apa model dapat memaparkan variasi variabel *dependent*. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memberikan gambaran tentang persentase perubahan dalam variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Semakin kecil nilai  $R^2$  (*R Square*), semakin rendah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati angka satu nilai  $R^2$  (*R Square*), semakin besar pengaruhnya. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.776 <sup>a</sup>	0.602	0.599	4.62071

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa nilai data koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,599, dan nilai *R Square* sebesar 60,2%. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa besarnya *Turnover Intention* sebesar 0,599 atau 50,9% yang dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus utama penelitian ini.

## 4.9. Hasil Uji Hipotesis

### 4.9.1. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dieksekusi dalam menentukan pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Dipahami bahwa nilai f-hitung adalah sebesar 2,631. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai F-hitung kurang dari nilai F-tabel, maka tidak ada pengaruh antara X pada Y. Sebaliknya, jika signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, maka ada pengaruh antara X pada Y. Berikut adalah *output* uji F:

Tabel 4.26 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10898.055	3	3632.685	170.141	0.000
1 Residual	7195.288	337	21.351		
Total	18093.343	340			

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 dan nilai f-hitung 170,141, atau bisa dikatakan juga bahwa signifikansi  $< 0,05$  dan t-hitung  $(170,141) >$  nilai t-tabel  $(2,631)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya adalah variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention*.

### 4.9.2. Hasil Uji T (Parsial)

*Output* uji t terlihat pada tabel 4.25, pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk memahami dampak variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini diketahui nilai t-tabel adalah 1,967. Ketika

signifikansi  $< 0,05$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_1$  diterima. Sebaliknya, jika signifikansi  $> 0,05$  atau  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Tabel 4.25 Hasil Uji T

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.455	1.619		-3.369	0.001
	Lingkungan Kerja	-0.103	0.055	-0.069	-1.883	0.061
	Stres Kerja	0.960	0.064	0.579	14.975	0.000
	Kompensasi	0.437	0.051	0.344	8.624	0.000

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dari tabel 4.25 dipahami bahwa signifikansi (sig) pada variabel Lingkungan Kerja 0.061 dan  $t\text{-hitung}$  sebesar -1,883, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai  $t\text{-hitung}$  (-1,833)  $<$  nilai  $t\text{-tabel}$  (1,967). Karenanya, bisa dipahami bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya adalah variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

Nilai signifikansi pada variabel Stres Kerja sebesar 0,000 dan nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 14,975, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  dan memiliki arah koefisien positif, serta nilai  $t\text{-hitung}$  (14,975)  $>$  nilai  $t\text{-tabel}$  (1,967). Karenanya, bisa dipahami bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya adalah Stres Kerja berefek positif dan signifikan pada variabel *Turnover Intention*.

Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi sebesar 0,000 dan nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 8,624, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  dan memiliki arah koefisien positif, serta nilai  $t\text{-hitung}$  (8,624)  $>$  nilai  $t\text{-tabel}$  (1,967). Karenanya, bisa dipahami bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya adalah Kompensasi berefek positif dan signifikan pada variabel *Turnover Intention*.

#### 4.10. Pembahasan

Data yang dipergunakan merupakan data primer, yangmana didapatkan langsung lewat distribusi kuesioner kepada responden yang dipilih menjadi sampel. Jawaban responden dianggap valid jika responden memenuhi beberapa kriteria, yaitu merupakan bagian dari karyawan PT XXX cabang Jakarta dan berstatus karyawan kontrak. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kontrak.

Mengacu pada data karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terkumpul dari jawaban responden, dapat diketahui persentase responden pria sebesar 65% dengan jumlah 220 orang. Sedangkan persentase perempuan sebesar 35% dengan jumlah 121 orang. Pada kesimpulannya, jumlah responden pria lebih besar daripada jumlah responden wanita. Ini terlihat dari fakta bahwa ada 220 responden pria, sementara responden wanita hanya 121 orang.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa perbedaan usia responden tidak terlalu jauh, yaitu 23 tahun, 24 tahun, dan 25 tahun. Responden berumur 23 tahun sebanyak 158 atau setara 46%. Responden berumur 24 tahun sebanyak 138 atau 40%, dan responden berumur 25 tahun sebanyak 45 orang atau 13%. Karenanya, bisa dipahami bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi berusia 23 tahun, dengan tingkat persentase tertinggi mencapai 46%.

Selain itu, penelitian ini juga mengklasifikasikan responden dari masa kerja dan status kontrak. Mayoritas memiliki masa kerja 1 – 2 tahun, sebanyak 261 orang atau 77% dari jumlah keseluruhan sampel. Setelah itu diikuti yang bermasa kerja < 1 tahun yaitu 57 orang atau setara engan 17% dari jumlah keseluruhan sampel. Lalu sisanya memiliki masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 23 orang atau setara 7% dari jumlah keseluruhan sampel. Karenanya, bisa dipahami bahwa karyawan yang dijadikan sampel kebanyakan punya masa kerja 1 – 2 tahun.

Status kontrak responden terbagi menjadi 4, yaitu kontrak 1, kontrak 2, kontrak 3, dan kontrak 4. Responden status kontrak 1 berjumlah 54 orang 16%. Status kontrak 2 berjumlah 195 orang atau 57%. Status kontrak 3 berjumlah 72 orang atau 21%, dan status kontrak 4 berjumlah 20 orang atau setara dengan 6%. Karenanya,

bisa dipahami bahwa responden yang terkumpul didominasi oleh responden dengan status kontrak 2 karena memiliki tingkat persentase tertinggi yaitu 57% dari total keseluruhan responden.

#### **4.10.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan *output* pengolahan pada penjelasan sebelumnya, Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial. Hal ini dapat terlihat pada nilai uji t, yang mana hasil dari pengujian tersebut tidak menghasilkan nilai yang sesuai dengan kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Nilai signifikansi (sig) pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.061 dan nilai t-hitung sebesar -1,883, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai t-hitung  $(-1,833) < \text{nilai t-tabel } (1,967)$ , sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Jika dilihat pada hasil kuesioner Lingkungan Kerja, responden lebih cenderung memilih jawaban Tidak Setuju (pilihan 2), dan pernyataan yang memiliki jawaban Tidak Setuju (pilihan 2) terbanyak adalah pada pernyataan “Atasan saya memberikan apresiasi pada kinerja saya”. Dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan PT XXX cabang Jakarta tidak mendapatkan *feedback* positif dari atasannya.

Hasil ini selaras dengan pengkajian yang diselesaikan oleh Putri & Afriyeni (2022) yang ber-*statement* bahwa Lingkungan Kerja tidak berefek secara signifikan pada *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Lingkungan Kerja terdapat 57% responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat permasalahan mengenai Lingkungan Kerja pada PT XXX cabang Jakarta. Walaupun demikian, secara hasil pengolahan data menyimpulkan bahwa tak ada efek Lingkungan Kerja pada *Turnover Intention*. Dengan kata lain, mayoritas karyawan masih bisa mentoleransi keadaan lingkungannya walaupun dalam kondisi tidak nyaman sekalipun, sehingga mereka cenderung untuk memilih tetap bertahan pada perusahaan.

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

Berdasarkan *output* pengolahan pada penjelasan sebelumnya, Stres Kerja (X2) punya efek positif signifikan pada *Turnover Intention* (Y) secara parsial. Terlihat pada nilai uji t, yang mana menghasilkan nilai yang sesuai dengan kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Signifikansi pada Stres Kerja bernilai 0,000 dan t-hitung sebesar 14,975, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  dan memiliki arah koefisien positif, serta nilai t-hitung  $(14,975) >$  nilai t-tabel  $(1,967)$ . Oleh karena itu, bisa dipahami bahwa H1 diterima serta H0 ditolak, yang artinya adalah Stres Kerja berefek positif dan signifikan pada *Turnover Intention*.

Jika dilihat pada hasil kuesioner Stres Kerja, terdapat 41% responden memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju (pilihan 3 dan 4), dan pernyataan yang memiliki jawaban Setuju atau Sangat Setuju (pilihan 3 dan 4) terbanyak adalah pada pernyataan SK7 dan SK13. Item pernyataan SK7 yaitu “Saya merasa bingung ketika memiliki 2 peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja”, dimana terdapat 138 responden memilih Setuju. Dan item SK13 yaitu “Saya merasa tergesa-gesa apabila ada desakan waktu dalam menyelesaikan tugas kantor”, dimana terdapat 135 responden yang memilih jawaban Setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat mayoritas karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran ganda dalam bekerja, dan juga seringkali dituntut untuk mengerjakan tugas dengan cepat. Hal ini tentunya sangat menyulitkan karyawan karena selain pekerjaannya ditambah, mereka harus mengerjakan hal tersebut dalam waktu yang cepat. Contohnya seperti karyawan dengan status kasir tetapi diminta untuk melakukan penerimaan barang dari *distribution center*, lalu pada waktu yang sama juga harus melakukan pelayanan pada konsumen serta memberikan *report* kepada atasan mengenai hasil penerimaan barang dari *Distribution Center*.

#### 4.10.3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan telah dilakukan dan ditampilkan pada penjelasan sebelumnya, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan

pada *Turnover Intention* secara parsial. Terlihat pada nilai uji t, yang mana menghasilkan nilai yang sesuai dengan kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi 0,000 dan t-hitung 8,624, atau bisa dikatakan nilai signifikansi  $< 0,05$  memiliki arah koefisien positif, serta nilai t-hitung (8,624)  $>$  nilai t-tabel (1,967). Karenanya, bisa dipahami bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya adalah Kompensasi berefek positif signifikan pada *Turnover Intention*

Jika dilihat pada hasil kuesioner variabel Kompensasi, terdapat 72% responden memilih Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju (pilihan 1 dan 2), dan pernyataan yang punya jawaban Sangat Tidak Setuju atau Tidak Setuju (pilihan 1 dan 2) terbanyak adalah pada pernyataan KO2 dan KO7. Item pernyataan KO2 yaitu “Saya merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan”, dimana terdapat 168 responden menjawab Tidak Setuju. Dan item pernyataan KO7 yaitu “Insentif atau bonus yang saya terima telah sesuai dengan hasil prestasi kerja”, dimana terdapat 157 responden menjawab Tidak Setuju. Karenanya bisa dipahami bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa pemberian gaji, insentif, ataupun bonus tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka pikul. Contohnya seperti perhitungan lembur yang tidak sesuai dengan realisasi jam kerja, hari raya keagamaan diwajibkan untuk bekerja, naiknya standar kriteria pencapaian insentif, dan lain sebagainya. Hal ini tentunya bisa dijadikan alasan bagi karyawan meninggalkan perusahaan untuk menemukan perusahaan yang dapat memberikan gaji sesuai dengan harapan mereka.

#### **4.10.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Dari *output* pengolahan pada penjelasan sebelumnya, Lingkungan Kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) punya efek signifikan pada *Turnover Intention* (Y). Terlihat pada nilai uji f, yang mana hasil nilai signifikansi (Sig) 0,000 dan f-hitung 170,141, atau bisa dikatakan juga bahwa signifikansi  $< 0,05$  dan t-hitung (170,141)  $>$  nilai t-tabel (2,631). Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berefek terhadap variabel *Turnover Intention*.

Hasil ini selaras dengan hasil pengkajian yang diselesaikan oleh Alfiansyah (2020) yang ber-*statement* bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi dengan signifikan memberikan kontribusi pada *Turnover Intention*. Sama halnya, pengkajian yang diselesaikan oleh Putri (2021) juga ber-*statement* bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan dampak pada *Turnover Intention*

