

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

59

acuan dalam penulisan aitem-aitem. Setelah aitem-aitem alat ukur psikologi sudah dinyatakan siap, maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Toko Buku “Mulia” Surabaya, dari populasi tersebut diatas maka diambil seluruh responden yang disebut sebagai sampel sebanyak 21 responden dengan menggunakan teknik *populatif*.

Pelaksanaan penelitian dimulai sejak tanggal 9 November 2015 hingga 16 Januari 2016. Satu bulan pertama digunakan untuk menggali data awal pada tempat penelitian serta mencari berbagai referensi untuk penelitian dari berbagai sumber yang terkait. Setelah itu pada tanggal 13-16 Januari 2016 digunakan untuk menyebarkan instrumen kepada 30 responden yang menjadi sampel secara random yang bekerja di Toko Buku “Ceria” untuk dilakukan uji coba instrumen pengukuran, selanjutnya ketika instrumen tersebut sudah benar valid dan reliabel kemudian disebar kepada seluruh karyawan Toko Buku “Mulia” untuk dilakukan penelitian pengambilan respon dari isi instrumen tersebut yang dibuat sesuai blue print. Selanjutnya waktu penelitian yang masih ada digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang belum diperoleh oleh peneliti sekaligus penyusunan hasil laporan penelitian. Kemudian dilakukannya analisa pada data yang terkumpul dan dilakukan proses penyusunan laporan penelitian. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 15**Pengujian Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPUASAN_KERJA	.883	1.132
	STRES_KERJA	.883	1.132

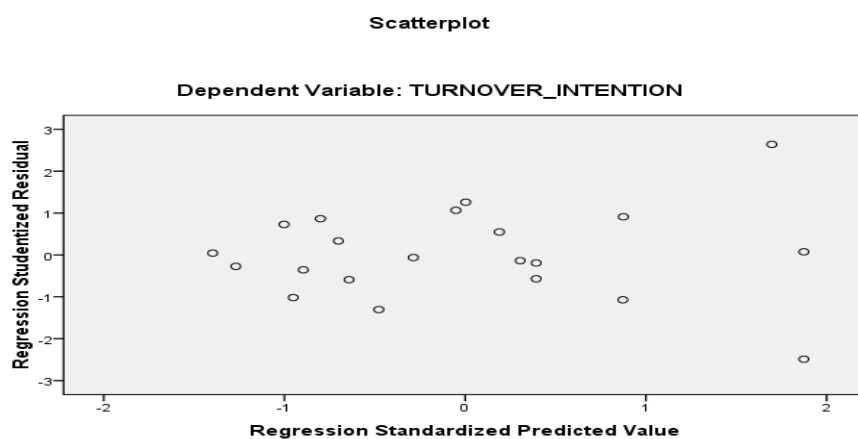
Tabel. 16**Pengujian Matrix Korelasi Variabel Independent**

Model	STRES_KERJA	KEPUASAN_KERJA
Correlations STRES_KERJA	1.000	.341
KEPUASAN_KERJA	.341	1.000
Covariances STRES_KERJA	.108	.026
KEPUASAN_KERJA	.026	.054

Tabel pengujian multikolinearitas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Sedangkan dari matrix korelasi variabel independen, terlihat bahwa variabel bebas memiliki korelasi dengan nilai korelasi 34,1%. Nilai korelasi tersebut masih dapat ditolerir karena dibawah 95%. Sehingga dari hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

2.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Uji heteroskedastisitas ini menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar.11 Scatterplot Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.5. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terdapat korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut

menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya masalah autokolerasi dengan uji durbin-watson (DW) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 17

Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.634	16.37911	2.286

Berdasarkan hasil di atas, diketahui nilai DW pada kolom Durbin-Watson sebesar 2,286, yang kemudian dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 21 ($N=21$), dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$), maka diperoleh nilai $dU = 1,276$ dan $dL = 0,803$. Nilai DW 2,286 lebih besar dari batas dU yakni 1,276 dan DW kurang dari $(4-dU) = 4 - 1,276 = 2,724$, serta DW lebih besar dari dL , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi ini.

Dengan demikian, asumsi-asumsi klasik normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi dalam model regresi dapat dipenuhi dari model regresi linear ini.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.819 ^a	.671	.634	16.37911	.671	18.350	2	18	.000	2.286

Dari data koefisien determinansi model summary, diperoleh hasil R Square sebesar 0,671, yang berarti 67,1% variabel *turnover intention* dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja. Sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel. 20

Tabel Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9845.713	2	4922.857	18.350	.000 ^a
	Residual	4828.953	18	268.275		
	Total	14674.667	20			

Tabel anova ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai F hitung sebesar 18,350 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti model regresi yang diperoleh ini nantinya dapat digunakan untuk memprediksi variabel *turnover intention*. Ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat pada setiap karyawan.

Tabel. 21

Tabel Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	106.272	27.684		3.839	.001
KEPUASAN_KERJA	-1.123	.233	-.694	-4.826	.000
STRES_KERJA	.590	.329	.258	1.795	.089

c. Koefisien regresi sebesar 0,590 menyatakan bahwa setiap penjumlahan 1 skor stres kerja (karena tanda positif), akan menambahkan skor *turnover intention* sebesar 0,590.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, maka kecenderungan untuk berpindah kerja atau keluar dari organisasi akan semakin tinggi pula. Seperti halnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2008), kepuasan kerja itu sangat penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya, maka individu tersebut tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan ujungnya mengarah menjadi frustrasi dan kecenderungan untuk meninggalkan kelompok organisasinya atau kelompok kerjanya saat itu. Hal ini dikarenakan seperti yang diutarakan oleh Luthans, (2006) dalam Kaswan, (2012) bahwasannya kepuasan kerja ini merupakan reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif. Jadi kepuasan kerja merupakan kondisi emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hal ini bisa dikatakan sebagai persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan menguntungkan untuk diri mereka.

Stres kerja juga berpengaruh positif pada *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang itu untuk meninggalkan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) pernah menegaskan bahwa keluarnya karyawan secara sukarela dari pekerjaan, lebih memungkinkan terjadi pada individu yang mengalami tingkat stres lebih tinggi. Banyaknya stresor yang datang dan tidak memiliki pemecahan masalah yang tepat, baik dari segi tidak adanya mediator, maupun dari pengambilan keputusannya, sehingga individu tersebut akan mengalami berbagai hantaman pikiran dan timbulah stres yang memicu emosinya tersebut.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil dari penelitian menggambarkan bahwasannya stres kerja yang tinggi dan rendahnya kepuasan kerja individu dari karyawan perusahaan, berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika dalam sebuah perusahaan tidak dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, maka kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja juga semakin besar, karena emosi dari seseorang akan bergejolak di dalam lingkup perusahaan tersebut. Individu akan merasakan kesusahan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaannya di samping individu menginginkan haknya dalam mencari kepuasan

