# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal

PT. Merdeka Peken Raya Sradadi Tegal adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sembako dengan memproduksi dan mendistributori seperti beras, telor, gula, daging, ikan, minyak, teh, dan bahan sembako lainnya. Yang beralamatkan di Jl. Raya Tegal - Pemalang No.KM 11 Pilang, Sidoharjo, Kecamatan Suradadi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal didirikan pada tahun 2019 dan mulai aktif mejadi distributor bahan sembako pada tahun 2020.

PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal juga mempunyai sistem kemitraan dengan para toko klontongan yang ada di sekitar Kota Tegal. Kemitraan itu sendiri bernama MAMI KEPO (Market Mini Ketahanan Pangan *Online/ Offline*) yang menawarkan pinjaman modal usaha berskala berupa bahan sembako. Yang ditangani oleh staff di PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal untuk selalu melayani mitra dengan baik dan memberikan semua produk yang dihasilkan memiliki standar kualitas yang tinggi.

2. Visi dan Misi PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal

1. Visi

Menjadi perusahaan distributor sembako terbesar di Kota Tegal yang berskala nasional dan berkualitas, profesional yang mampu membantu kesejahteraan masyarakat di Kota Tegal.

1. Misi
2. Mengutamakan kejujuran, kedisplinan dan menjaga kepercayaan pelanggan.
3. Memberikan produk yang berkualitas, harga yang kompetitif, dan kebermanfaatan guna memastikan kepuasan pelanggan, serta menjalin kemitraan yang berkesinambungan.
4. Merancang ekosistem terintegrasi yang berfungsi menopang bisnis utama dalam perdagangan.
5. Membangun keunggulan operasional dan memfasilitasi mitra melalui pemanfaatan sistem teknologi modern.
6. Menciptakan tenaga kerja yang handal dan cekatan untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan berkulitas.

3. Struktur Organisasi PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian dan posisi yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas bagaimana kegiatan pekerjaan dipisahkan satu sama lain dan bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik, perlu dijelaskan hubungan wewenang siapa yang melapor kepada siapa, sehingga ada pertanggung jawaban.

Gambar 2
Struktur Organisasi PT. Merdeka Peken Raya

Purchasing

*Information Technology* (IT)

Sales Marketing Finansial

Sales Marketing

Accounting Finansial

Direktur Utama

General Manager

HDR

Kepala Gudang

Leader Marketing

Accounting Selling

Keterangan gambar:

1. Direktur Utama: Seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perusahaan untuk kepentingannya, sesuai dengan tujuan perusahaan, dan mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Beliau juga berfungsi sebagai pendiri atau pemilik PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
2. General Manager: Jabatan ini mempunyai tugas memantau operasi perusahaan sehari – hari dan memenuhi tujuan strategi untuk divisi dan karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dengan menetapkan kebijakan operasional dan anggaran yang sudah ditetapkan.
3. *Human Development Resource* (HRD): Jabatan ini mempunyai tugas merekrut karyawan baru dan menyeleksinya, HRD juga bertanggung jawab terhadap database karyawan, mengurus pembayaran gaji dan bonus karyawan setiap bulannya, memanajemen absensi dan pencatatan cuti tahunan karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
4. Kepala Gudang: Jabatan ini mempunyai tugas memonitori sepenuhnya aktifitas gudang PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dan bertanggung jawab atas akurasi stock baik secara data maupun fisik barang.
5. Leader Marketing: Jabatan ini mempunyai tugas memimpin dan mengarahkan tim sales marketing untuk selalu mengikuti arahannya, mengatur dan membuat keputusan strategi agar tim sales marketing mampu memenuhi target, dan bertanggung jawab sepenuhnya apabila ada konflik dipasar atau tim marketing.
6. Sales Marketing: Bertugas melakukan riset pasar untuk mengetahui kebutuhan masyarakat dan menjadi evaluasi bagi perusahaan, mempromosikan produk -produk dari PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dan mencari customer atau mitra untuk bergabung menjadi kemitraan di PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
7. Accounting Selling: Jabatan ini bertugas memeriksa dan melakukan verifikasi dan laporan transaksi keuangan di PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal, melakukan pencatatan dokumentasi keuangan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
8. Accounting Finansial: Jabatan ini bertugas melakukan penginputan semua transaksi keluar dan masuk, mengontrol transasksi keuangan perusahaan, dan berkoordinasi mengenai keuangan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
9. Purchasing: Jabatan ini bertugas menyusun atau perencanaan barang hasil produksi serta melakukan klasifikasi atau pengkategorian pada setiap pembelian.
10. *Information Technology* (IT): Jabatan ini bertugas melakukan instalasi aplikasi agar selalu stabil agar tidak mengalami kesalahan saat bertransaksi.

## Hasil Penelitian

1. **Gambaran Umum Responden**

Pengumpulan data dengan kuesioner kepada 33 responden dan kuesioner yang kembalipun sebanyak 33 kuesioner. Adapun kuesioner yang diberikan berkenaan mengenai *job insecurity,* stress kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Kuesioner diisi oleh karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dengan cara memberikan tanda centang pada jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan umur sebagai berikut:

Tabel 8
Data Responden

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan | Jumlah |
| Jenis Kelamin* 1. Laki-Laki
	2. Perempuan
 | 2211 |
| Pendidikan Terakhir1. SMA/SMK/MA
2. DI/DII/DIII
3. S1
4. S2
 | 18591 |
| Umur1. 20-30 Tahun
2. 31-40 Tahun
3. >40 Tahun
 | 2571 |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data konsumen berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 responden. Maka dapat disimpulkan responden pada penelitian ini paling banyak adalah laki-laki sebanyak 22 orang. Selain itu dijelaskan juga mengenai pendidikan terakhir responden, yang terbanyak pada tingkat ini yaitu responden yang pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebanyak 18 orang. Proporsi responden terbesar pada kelompok usia 20-30 Tahun yaitu sebanyak 25 Orang, sedangkan kategori responden yang paling sedikit pada usia >40 tahun yang berjumlah 1 orang.

1. **Uji Instrumen Penelitian**

Kuesioner yang telah diberikan dan diisi oleh responden, selanjutnya akan peneliti lakukan uji instrumen. Uji instrumen ini bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang telah dibuat peneliti telah memadai kaidah yang berlaku sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang baik. Oleh karena itu, sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Setiap item butir kuesioner memiliki nilai r hitung yang akan diperbandingkan dengan nilai r tabel untuk mendapatkan kesimpulan valid atau tidak. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus df = n-2 dengan tingkat signifikan α – 5% uji dua arah. Uji Validitas dilakukan dengan 30 responden (sampel percobaan), maka df = n-2 = 30-2 = 28, nilai r tabel sebesar 0,361. Keputusan pengujian yaitu apabila nilai r hitung ˃ r tabel maka item butir kuesioner berstatus valid. Sementara apabila nilai r hitung ˂ r tabel maka item butir kuesioner berstatus gugur atau tidak valid. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner layak untuk diteliti.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel *Job Insecurity*, Stres Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel *Job Insecurity*

Data sebaran kuesioner *Job Insecurity* yang terdiri dari 18 item butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Validitas *Job Insecurity*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kuesioner *Job Insecurity* (X1) | $$R \_{hitung}$$ | $$R\_{ tabel}$$ | Status |
| Item Butir 1 | 0,362 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,460 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,431 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,628 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,482 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,459 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,399 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,368 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 9 | 0,369 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 10 | 0,427 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 11 | 0,403 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 12 | 0,393 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 13 | 0,368 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 14 | 0,488 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 15 | 0,499 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 16 | 0,418 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 17 | 0,699 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 18 | 0,380 | 0,361 | Valid |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai R hitung koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai R tabel ditentukan dengan menggunakan df = 30-2 = 28, α = 0,05, diperoleh nilai R tabel = 0,361. Dari data diatas pada 18 butir pertanyaan tentang variabel *job insecurity* terbukti valid, dilihat dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai R hitung > R tabel. Oleh karena itu seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner *job insecurity* (X1) adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Data sebaran kuesioner stres kerja yang terdiri dari 10 item butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 10
 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kuesioner Stres Kerja (X2) | $$R \_{hitung}$$ | $$R\_{ tabel}$$ | Status |
| Item Butir 1 | 0,665 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,570 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,725 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,577 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,398 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,448 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,545 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,757 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 9 | 0,581 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 10 | 0,457 | 0,361 | Valid |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai R hitung koefisien korelasi antara masing masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai R tabel ditentukan dengan menggunakan df = 30-2 = 28, α = 0,05, diperoleh nilai R tabel = 0,361. Dari data diatas pada 10 butir pertanyaan tentang variabel stres kerja terbukti valid, dilihat dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai R hitung > R tabel. Oleh karena itu karena seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabelstres kerja(X2) adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Data sebaran kuesioner beban kerja yang terdiri dari 9 item butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kuesioner Beban Kerja (X3) | $$R \_{hitung}$$ | $$R\_{ tabel}$$ | Status |
| Item Butir 1 | 0,808 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,559 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,800 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,615 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,623 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,627 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,866 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 9 | 0,770 | 0,361 | Valid |

 Sumber: Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel diatas nilai R hitung koefisien korelasi antara masing masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai R tabel ditentukan dengan menggunakan df = 30-2 = 28, α = 0,05, diperoleh nilai R tabel = 0,361. Dari data diatas pada 9 butir pertanyaan tentang variabel beban kerja terbukti valid, dilihat dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai R hitung > R tabel. Oleh karena itu karena seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabelbeban kerja(X3) adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

1. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Data sebaran kuesioner *turnover intention* yang terdiri dari 10 item butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kuesioner *Turnover Intention* (Y) | $$R \_{hitung}$$ | $$R\_{ tabel}$$ | Status |
| Item Butir 1 | 0,417 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,512 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,524 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,381 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,407 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,742 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,597 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,686 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 9 | 0,489 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 10 | 0,392 | 0,361 | Valid |

 Sumber: Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel diatas nilai R hitung koefisien korelasi antara masing masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai R tabel ditentukan dengan menggunakan df = 30-2 = 28, α = 0,05, diperoleh nilai R tabel = 0,361. Dari data diatas pada 10 butir pertanyaan tentang variabel *turnover intention* terbukti valid, dilihat dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai R hitung > R tabel. Oleh karena itu karena seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel *turnover intention* (Y) adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017:130). Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah apabila hasil koefisien nilai *Cronbach’s Alpha* > dari taraf signifikansi 0,6 atau 60% maka kuesioner tersebut reliabel. Apabila hasil koefisien nilai *Cronbach’s Alpha* < dari taraf signifikansi 0,6 atau 60% maka kuesioner tersebut tidak reliabel. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *job insecurity,* stres kerja beban kerja dan *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas *Job Insecurity* (X1)

Tabel 13
Uji Reliabilitas Job Insecurity

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics (X1)** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .769 | 18 |

 Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas yang menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* pada variabel *job insecurity* (X1) adalah sebesar 0,769. Nilai *Cronbach’s Alpha* variabel *job insecurity* (X1) > 0,60, jadi kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel *job insecurity* adalah reliabel atau dapat dipercaya.

1. Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Tabel 14
Uji Reliabilitas Stres Kerja

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics (X2)** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .772 | 10 |

 Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas yang menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* pada variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 0,772. Nilai *Cronbach’s Alpha* variabel stres kerja (X2) > 0,60, jadi kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel stres kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya.

1. Uji Reliabilitas Beban Kerja (X3)

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics (X3)** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .877 | 9 |

Tabel 15
Uji Reliabilitas Beban Kerja

 Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas yang menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* pada variabel beban kerja (X3) adalah sebesar 0,877. Nilai *Cronbach’s Alpha* variabel beban kerja (X3) > 0,60, jadi kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel beban kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya.

1. Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 16
Uji Reliabilitas Turnover Intention

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics (Y)** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .687 | 10 |

 Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas yang menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* pada variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,687. Nilai *Cronbach’s Alpha* variabel *turnover intention* (Y) > 0,60, jadi kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel *turnover intention* adalah reliabel atau dapat dipercaya.

1. **Metode Suksestif Interval (*Method of Successive Interval*/MSI)**

*Method of Succesive Internal* (MSI) digunakan untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval (Suliyanto, 2018:142)**.** Sebelum mengolah data, tabulasi data hasil dari kuesioner yang masih berbentuk skala likert (ordinal) harus diubah menjadi skala (interval). Maka dari itu, data tersebut ditransformasikan terlebih dahulu dengan menggunakan *Methode Suksesive Interval* (MSI). Adapun hasil transformasi data tersebut dapat dilihat pada lampiran.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah distribusi variabel penganggu atau residual normal dan untuk memastikan apakah variabel dependen *turnover intention* dan variabel independen, seperti: *job insecurity*, stres kerja, dan beban kerja memiliki distribusi normal dalam model regresi.

1. Analisis Statistik

 Analisis statistik dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil sebagai berikut:

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 33 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 4246.18138011 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| Positive | .051 |
| Negative | -.109 |
| Test Statistic | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance.Sumber: Data primer yang diolah,2024 |

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

 Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

1. Analisis Grafik

 Salah satu cara untuk melakukan analisis grafik adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plot data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya dan mengikuti arah garis diagonal, maka plot data residual akan memenuhi asumsi klasik. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histrogram:



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Gambar 3
Hasil Grafik Histogram

 Berdasarkan pada gambar 3 grafik histogram menunjukkan normal plot dan disimpulkan jika data berdistribusi normal karena menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan grafik P-P *Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

 Berdasarkan grafik normal P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi berpengaruh pada *job insecurity*, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT.Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

 Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada diatas 10 maka nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14134.780 | 4968.878 |  | 2.845 | .008 |  |  |
| Job Insecurity | .513 | .113 | .744 | 4.532 | .000 | .589 | 1.698 |
| Stres Kerja | .395 | .152 | .407 | 2.600 | .015 | .648 | 1.543 |
| Beban Kerja | -.995 | .189 | -.960 | -5.276 | .000 | .479 | 2.088 |
| a. Dependent Variable: Turnover Intention |

Tabel 18
Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan Tabel 18, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *tolerance* < 0,10 sehingga tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya sama dengan 95%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terlihat untuk ketiga variabel independen angka *Tolerance* yaitu *job insecurity* sebesar 0,589 lebih besar dari 0,10, stres kerja sebesar 0,648 lebih besar dari 0,10, dan beban kerja sebesar 0,479 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF *job insecurity* sebesar 1,698 lebih kecil dari 10, stres kerja sebesar 1,543 lebih kecil dari 10, dan beban kerja 2,088 lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwatidak ada nilai VIF > 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

 Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dalam penelitian ini di mana variasi tidak berubah, itu menunjukkan homoskedastisitas, dan jika mengalami perubahan itu menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskesdatisitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Grafik *scatterplot* pada penelitian ini ditunjukan pada grafik berikut:



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Gambar 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari grafik *scatterplot* diatas bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1. **Uji Regresi Linear Berganda**

 Analisis regresi linear berganda merupakan pembahasan tentang bagaimana satu dari banyaknya faktor independen mempengaruhi vaiabel dependen yang memiliki tujuan membuat prediksi nilai rata-rata populasi, variabel dependen dengan dasar nilai variabel independen yang sudah diketahui. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14134.780 | 4968.878 |  | 2.845 | .008 |
| X1 | .513 | .113 | .744 | 4.532 | .000 |
| X2 | .395 | .152 | .407 | 2.600 | .015 |
| X3 | -.995 | .189 | -.960 | -5.276 | .000 |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

 Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi yang dikembangkan dalam penelitian yang dilakukan adalah berikut:

Y = β0 + β1X1+ β2X2 + β3X3 + e

Y = 14134,780 + 0,513 X1 + 0,395 X2 - 0,995 X3

 Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwasanya:

1. Nilai intercept konstanta sebesar 14134,780 satuan, yang berarti jika nilai *job insecurity,* stress kerja, dan beban kerja adalah 0, maka besarnya variabel *turnover intention* adalah 14134,780 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *job insecurity* sebesar 0,513 satuan yang artinya jika *job insecurity* meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,513 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi stress kerja sebesar 0,395 satuan yang artinya jika stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,395 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien beban kerja sebesar -0,995 satuan yang artinya jika beban kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar -0,995 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
5. **Uji Hipotesis**
6. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh individual variabel independen untuk melakukan penjelasan mengenai variabel dependen (Ghozali, 2012:98). Uji t bisa diketahui dengan cara melihat pada:

1) Apabila nilai signifikan > 0,05 maka hipostesis ditolak, artinya masing - masing variabel *job insecurity* (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

2) Apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, artinya masing-masing variabel *job insecurity* (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil uji parsial (uji t) penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20
Hasil Uji Parsial (t)

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14134.780 | 4968.878 |  | 2.845 | .008 |
| X1 | .513 | .113 | .744 | 4.532 | .000 |
| X2 | .395 | .152 | .407 | 2.600 | .015 |
| X3 | -.995 | .189 | -.960 | -5.276 | .000 |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel diatas, maka hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Hasil uji t diketahui variabel *job insecurity* (X1) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,4532 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2) Hasil uji t diketahui untuk stres kerja (X2) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,2.600 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,015 < 0,05. Maka hipotesis diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention.*

3) Hasil uji t diketahui variabel beban kerja (X3) diperoleh nilai koefisien sebesar -0,5.276 bertanda negatif dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

1. Uji Signifikan Simultan (F)

 Uji statstik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai F nya (Ghozali, 2012). Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1) Jika sig > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2) Jika sig < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 21
Hasil Uji Simultan (F)

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 678200080.961 | 3 | 226066693.654 | 11.363 | .000b |
| Residual | 576961802.009 | 29 | 19895234.552 |  |  |
| Total | 1255161882.970 | 32 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Turnover Intention |
| b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Stres Kerja, dan Beban Kerja |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

 Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F yang dihasilkan sebesar 11.363. Kemudian diketahui jika nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen *job insecurity*, stres kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

 Koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika proses mendapatkan nilai R² yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R² rendah bukan berarti model regresi tidak bagus (Ghozali, 2018:95). Nilai R2 menunjukkan *job insecurity*, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berikut tabel koefisien determinasi:

Tabel 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .735a | .540 | .493 | 4460.40744 | 1.944 |
| a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Stres Kerja, Beban Kerja |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention |

 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai *Adjusted R Square* lebih realistis dan akurat dalam memberikan evaluasi pada hasil uji regresi. Dari hasil tabel diatas didapat koefisien determinasi sebesar 0,493 atau 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* yang disebabkan atau dipengaruhi oleh *job insecurity*, stres kerja, dan beban kerja sebesar 49,3%. Sedangkan selebihnya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

1. **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

 Hasil penelitian analisis uji t sebesar 4,532 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal. Hasil tersebut sesuai dengan kondisi pada PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dimana PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal mengumumkan restrukturisasi organisasi yang berdampak pada pengurangan staf di beberapa divisi. Pengumuman ini menciptakan ketidakpastian diantara karyawan mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka.

 Karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaanny a cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan dapat mengganggu persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan.

 Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsul et al. (2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

 Implikasi teoritis dalam penelitian ini dari Ashford et al. (1989) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka terancam dan tidak memiliki kekuatan untuk melakukan apa pun yang mereka butuhkan. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak permanen, yang mengakibatkan peningkatan jumlah karyawan yang mengalaminya.

 Implikasi praktis dalam penelitian ini manajemen perlu mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mengurangi *job insecurity* di tempat kerja. Ini termasuk komunikasi yang jelas tentang perubahan organisasi, pengembangan karir, peluang pelatihan, dan dukungan psikologis untuk karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka.

1. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

 Hasil penelitian analisis uji t sebesar 2,600 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 < 0,05. Maka hipotesis diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal. Hasil tersebut sesuai dengan kondisi pada PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dimana banyak karyawan di PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal mulai mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Jam kerja yang panjang dan tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan stres dan kelelahan yang berkepanjangan.

 Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hallo & Dewi (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

 Implikasi teoritis dalam penelitian ini dari Rivai & Sagala (2009:112) stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi dunia sekitarnya. Implikasi praktis dalam penelitian ini perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengelola stres kerja, seperti mengatur ulang tugas, memberikan dukungan psikologis, dan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, guna mengurangi dampak negatifnya dan mempertahankan retensi karyawan.

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian analisis uji t sebesar -5,276 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal. Hasil tersebut sesuai dengan kondisi pada PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal dimana tingginya beban yang diberikan oleh perusahaan, membuat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam kondisi langsung di PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal, hal ini berdampak negatif terhadap stabilitas perusahaan karena *turnover intention* tinggi dapat mengakibatkan kehilangan *talent* dan biaya pengganti karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizaturrahma (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini dari Maharani et al. (2021) setiap tugas dianggap sebagai beban bagi pelaksana, dan setiap individu memiliki kemampuan sendiri dalam menangani beban kerjanya, yang dapat mencakup beban fisik, mental, atau sosial. Implikasi praktis dalam penelitian ini perusahaan perlu tidak hanya membantu menjaga kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, dan kinerja keseluruhan organisasi. Implementasi kebijakan yang tepat dan dukungan manajemen yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan ini.

1. **Pengaruh *Job Insecurity,* Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) yang dilakukan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 11,363 dan tingkat signifikan 0,000 ˂ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity,* stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention.*

Implikasi teoritis penelitian ini dari Halimah et al. (2016) *Turnover* mencakup pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu perusahaan, mencerminkan jumlah karyawan yang meninggalkan entitas tersebut dalam suatu periode tertentu.

Dalam penelitian ini *turnover intention* dapat dilakukan optimal apabila perusahaan mampu menyusun rencana dan melaksanakannya serta mampu mengatasi kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi tehadap *turnover intention*.

# BAB VKESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelian ini adalah:

1. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.
4. *Job insecurity,* stres kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merdeka Peken Raya Suradadi Tegal.

## Saran

Saran dari peneliti merujuk kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian untuk penelitian yang selanjutnya diantaranya:

1. Bagi instansi, lakukan komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai kebijakan perusahaan untuk mengurangi ketidakpastian kerja karyawan, implementasikan program kesejahteraan yang mencakup dukungan psikologis, konseling, dan kegiatan relaksasi untuk membantu karyawan mengelola stres kerja, dan instansi perlu pertimbangan penambahan sumber daya atau tenaga kerja jika beban kerja terlalu tinggi, atau otomatisasi tugas-tugas tertentu untuk mengurangi beban kerja manual.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi karena lebih menggambarkan pengaruh dari *turnover intention* dan menambah periode penelitian untuk menyempurnakan penelitian