

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. DEMOGRAFI RESPONDEN

Tabel 4.1.

Hasil Penyebaran Kuesioner Industri di Semarang

No	Nama Perusahaan	Kuesioner yang dibagikan	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang dapat diolah
	INDUSTRI MANUFAKTUR			
1	PT. Taruna Kusuma Purinusa	15	10	10
2	PT. Kawan Lama Sejahtera	15	10	10
3	PT. Indofood CBP Sukses Makmur	15	12	12
4	PT. Ming Heng Indonesia	15	10	10
5	PT. Tribhuwana Manunggal Kencana	15	11	11
6	PT Anggun Sasmita	15	8	8
	INDUSTRI JASA			
8	PT. Yusuf Putra	15	13	13
9	ATS Transport Cowbed Dolli	15	15	15
10	Rs. Pantiwilasa	15	12	12
11	BCA	15	15	15
12	Mount Carmel	15	11	11
	Jumlah Sampel	180	127	127

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tampak bahwa dari kuesioner yang dikirim, yang dikembalikan dan dapat dipergunakan sebagai sumber data penelitian adalah sebanyak 127 kuesioner. Dengan demikian tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) adalah sebesar 70,55%

Tabel 4.2.

Demografi Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah	Persentase
Gender	Perempuan	62	48,81%
	Laki-laki	65	51,18%
Usia	20-30	89	70,07%
	31-50	38	29,92%
Pendidikan	SMA / D3	48	37,79%
	S1	79	62,20%
Lama Kerja	1 - 10 tahun	113	88,97%
	> 10 tahun	14	11,02%
Pernah berpindah	Tidak pernah berpindah	23	18,11%
	Pernah berpindah	104	81,88%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Adapun profil dari responden yang kembali tersaji dalam data demografi responden yang tersaji dalam tabel , dari data yang diolah lebih lanjut 48,81% merupakan pria dan 51,18% lainnya merupakan karyawan wanita. Sekitar 70,07% responden berusia 20-30 tahun, sedangkan 29,92% berusia 31-50 tahun. Sebagian besar responden berpendidikan SMA / D3, yaitu sebanyak 48 responden (37,79%) sedangkan S1 ada 79 responden (62,20%) . Selain itu lama bekerja responden 1- 10 tahun sebanyak 88,97% responden sedangkan 11,02% responden yang bekerja lebih dari 10 tahun. Untuk sebagian rersponden sudah mengalami berpindah kerja sebesar 81,88% dan yang lainnya belum pernah berpindah kerja yaitu sebesar 18,11%.

4.1.1 Data Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Setelah melihat dan menganalisa data responden, selanjutnya akan dibahas mengenai data penelitian. Data penelitian ini merupakan hasil jawaban responden dalam mengisi angket penelitian yang disebarakan. Pada data penelitian ini, penulis memaparkan, mengelompokkan dan mengklasifikasikan jawaban - jawaban kuesioner ke dalam tabel.

Tabel 4.3.

Hasil Jawaban Kuesioner Stres Kerja di Perusahaan Manufaktur

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedang	Setuju	Sangat Setuju	TOTAL
1	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	1	4	20	27	9	61
2	Waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan	3	2	7	37	12	61
3	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya	3	2	10	34	12	61
4	Saya tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan yang saya miliki	2	3	18	33	5	61
5	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik	2	3	5	38	13	61
6	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan	2	2	13	32	12	61
7	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat	1	3	11	34	12	61
8	Saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan	0	4	14	33	10	61
9	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas	2	3	17	31	8	61
10	Bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas	2	2	13	33	11	61
11	Saya merasa kerja keras saya tidak sesuai dengan hasil atau keuntungan yang saya dapatkan	3	1	11	31	15	61
12	Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan	1	3	12	36	9	61

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa hasil jawaban terbanyak dari masing – masing pertanyaan mengenai stres kerja yang dipilih responden pada industri manufaktur adalah memilih pilihan setuju. Terbukti dari pertanyaan pertama sebanyak 27 karyawan (44,26%) memilih pilihan setuju, untuk pertanyaan ke 2 sebanyak 37 karyawan (60,65%), pertanyaan ke 3 sebanyak 34 karyawan (55,73%), pertanyaan ke 4 sebanyak 33 karyawan (54,09%), pertanyaan ke 5 sebanyak 38 karyawan (62,29%), pertanyaan ke 6 sebanyak 32 karyawan (52,45%), pertanyaan ke 7 sebanyak 34 karyawan (55,73%), pertanyaan ke 8 sebanyak 33 karyawan (54,09%), pertanyaan ke 9 sebanyak 31 karyawan (50,81%), pertanyaan ke 10 sebanyak 33 karyawan (54,09%), pertanyaan ke 11 sebanyak 31 karyawan (50,81%), dan terakhir pertanyaan ke 12 sebanyak 36 karyawan (59,01%) memilih pilihan setuju.

Tabel 4.4.
Hasil Jawaban Kuesioner Turnover Intention
di Perusahaan Manufaktur

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedang	Setuju	Sangat Setuju	TOTAL
1	Saya sering berfikir keluar dari pekerjaan saya	4	1	10	32	14	61
2	Saya mungkin meninggalkan perusahaan dan pekerjaan yang lain tahun depan	2	3	14	25	17	61
3	Saya berencana beralih ke perusahaan lain dan mengembangkan karir saya	2	3	10	29	17	61
4	Saya mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika saya tetap tinggal dalam perusahaan ini	3	2	9	32	15	61

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa hasil jawaban terbanyak dari masing – masing pertanyaan mengenai turnover intention yang dipilih responden pada industri manufaktur adalah memilih pilihan setuju. Terbukti dari pertanyaan pertama sebanyak 32 karyawan (52,45%) memilih pilihan setuju, untuk

pertanyaan ke 2 sebanyak 25 karyawan (40,98%), pertanyaan ke 3 sebanyak 29 karyawan (47,54%), dan terakhir pertanyaan ke 4 sebanyak 32 karyawan (52,45%) memilih pilihan setuju.

Tabel 4.5.
Hasil Jawaban Kuesioner Stres Kerja di Perusahaan Jasa

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedang	Setuju	Sangat Setuju	TOTAL
1	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	2	8	13	32	11	66
2	Waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan	4	3	21	24	14	66
3	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya	2	7	14	34	9	66
4	Saya tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan yang saya miliki	7	3	21	28	7	66
5	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik	4	5	18	30	9	66
6	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan	3	6	10	33	14	66
7	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat	1	7	16	30	12	66
8	Saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan	3	6	13	31	13	66
9	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas	2	5	10	35	14	66
10	Bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas	2	7	20	26	11	66
11	Saya merasa kerja keras saya tidak sesuai dengan hasil atau keuntungan yang saya dapatkan	2	5	14	31	14	66
12	Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan	2	7	15	31	9	66

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil jawaban terbanyak dari masing – masing pertanyaan mengenai stres kerja yang dipilih responden pada industri jasa adalah memilih pilihan setuju. Terbukti dari pertanyaan pertama sebanyak 32

karyawan (48,48%) memilih pilahan setuju, untuk pertanyaan ke 2 sebanyak 24 karyawan (36,36%), pertanyaan ke 3 sebanyak 34 karyawan (51,51%), pertanyaan ke 4 sebanyak 28 karyawan (42,42%), pertanyaan ke 5 sebanyak 30 karyawan (45,45%), pertanyaan ke 6 sebanyak 33 karyawan (50%), pertanyaan ke 7 sebanyak 30 karyawan (45,45%), pertanyaan ke 8 sebanyak 31 karyawan (46,96%), pertanyaan ke 9 sebanyak 35 karyawan (53,03%), pertanyaan ke 10 sebanyak 26 karyawan (39,39%), pertanyaan ke 11 sebanyak 31 karyawan (46,96%), dan terakhir pertanyaan ke 12 sebanyak 31 karyawan (46,96%) memilih pilihan setuju.

Tabel 4.6.
Hasil Jawaban Kuesioner Turnover Intention
di Perusahaan Jasa

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedang	Setuju	Sangat Setuju	TOTAL
1	Saya sering berfikir keluar dari pekerjaan saya	3	7	11	29	16	66
2	Saya mungkin meninggalkan perusahaan dan pekerjaan yang lain tahun depan	6	3	16	31	10	66
3	Saya berencana beralih ke perusahaan lain dan mengembangkan karir saya	4	4	16	31	11	66
4	Saya mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika saya tetap tinggal dalam perusahaan ini	6	4	12	31	13	66

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa hasil jawaban terbanyak dari masing – masing pertanyaan mengenai turnover intention yang dipilih responden pada industri jasa adalah memilih pilihan setuju. Terbukti dari pertanyaan pertama sebanyak 29 karyawan (43,93%) memilih pilahan setuju, untuk pertanyaan ke 2 sebanyak 31 karyawan (46,96%), pertanyaan ke 3 sebanyak 31 karyawan (46,96%), dan terakhir pertanyaan ke 4 sebanyak 31 karyawan (46,96%) memilih pilihan setuju.

4.2. PENGUJIAN INSTRUMEN DATA

4.2.1. UJI VALIDITAS

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS 23.0 For Windows, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7.

Hasil Uji Validitas Stress pada Jenis Industri di Semarang

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if item deleted	Cronbach Alpha Instrumen	Keterangan
S1	0,933	0,174	Valid
S2	0,934	0,174	valid
S3	0,933	0,174	valid
S4	0,931	0,174	valid
S5	0,931	0,174	valid
S6	0,932	0,174	valid
S7	0,935	0,174	valid
S8	0,934	0,174	valid
S9	0,933	0,174	valid
S10	0,934	0,174	valid
S11	0,933	0,174	valid
S12	0,933	0,174	valid

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan nilai r table (0,174), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan

tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel stress pada jenis industri di Semarang.

Tabel 4.8.

Hasil Uji Validitas Turnover Intention pada Jenis Industri di Semarang

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
T1	0,799	0,174	valid
T2	0,829	0,174	valid
T3	0,829	0,174	valid
T4	0,815	0,174	valid

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan nilai r table (0,174), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel turnover intention pada jenis industri di Semarang.

4.2.2. UJI RELIABILITAS

Setelah mengetahui bahwa butir dalam kuesioner telah valid, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Menurut Ghazali, 2011 mengatakan bahwa pengukuran reliabilitas yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan uji Statistik Cronbach

Alpha. Suatu rangkaian pertanyaan dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Cronbach Alpha di atas 0,6.

Tabel 4.9.

Hasil Pengujian Reliabilitas Jenis Industri di Semarang

Kuesioner	α cronbach hitung	α cronbach standar	keterangan
Stress kerja	0,938	0,6	reliabel
Turnover Intention	0,857	0,6	reliabel

Sumber : Lampiran 3.

Hasil dari perhitungan Cronbach Alpha untuk semua variabel diatas 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.3. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

4.3.1 Statistik Deskriptif Industri Manufaktur

Tabel 4.10.

Statistik Deskriptif Variabel Jenis Industri Manufaktur

Variabel	N	Range teoritis	Range Empiris	Mean	Kategori
Stress Kerja	12	12 – 60	15 – 54	45,48	Tinggi
Turnover Intention	4	4 – 20	5 – 19	15,50	Tinggi

Sumber : Lampiran 3.

Variabel stress kerja diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 sampai dengan 5 sehingga mempunyai kisaran teoretis

antara 12 sampai dengan 60 dan nilai tengah 36. Dengan menggunakan tiga kriteria maka dapat dibuat sebuah range sebagai berikut :

12 – 28 = stress kerja rendah

28 – 44 = stress kerja sedang

44 – 60 = stress kerja tinggi

Dengan menggunakan *range* seperti di atas, maka stress kerja yang mempunyai rata-rata empiris sebesar 45,48 masuk pada kriteria tinggi dengan nilai batas yaitu sebesar 60 sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja pada karyawan adalah tinggi. Stress Kerja yang tinggi dalam penelitian ini berarti bahwa persepsi responden mengenai stress kerja pada karyawan industri di Semarang sudah sangat jelas.

Variabel *turnover intention* diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 sampai dengan 5 sehingga mempunyai kisaran teoretis antara 4 sampai dengan 20 dan nilai tengah 12,5. Dengan menggunakan tiga kriteria maka dapat dibuat sebuah range sebagai berikut :

4 – 9.33 = *turnover intentions* rendah

9.34 – 14.67 = *turnover intentions* sedang

14.67 – 20 = *turnover intentions* tinggi

Dengan menggunakan *range* seperti di atas, maka *turnover intention* yang mempunyai rata-rata empiris sebesar 15,50 masuk pada kriteria pada kriteria tinggi. *Turnover intention* yang tinggi pada penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat ingin berpindah kerja

4.3.2 Statistik Deskriptif Industri Jasa

Tabel 4.11

Statistik Deskriptif Variabel Jenis Industri Jasa

Variabel	N	Range teoritis	Range Empiris	Mean	Kategori
Stress Kerja	12	12 – 60	18 – 54	43,52	Tinggi
Turnover Intention	4	4 – 20	4 – 19	14,49	Tinggi

Sumber : Lampiran 3.

Variabel stress kerja diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 sampai dengan 5 sehingga mempunyai kisaran teoretis antara 12 sampai dengan 60 dan nilai tengah 36. Dengan menggunakan tiga kriteria maka dapat dibuat sebuah range sebagai berikut :

12 – 28 = stress kerja rendah

28 – 44 = stress kerja sedang

44 – 60 = stress kerja tinggi

Dengan menggunakan *range* seperti di atas, maka stress kerja yang mempunyai rata-rata empiris sebesar 43,52 masuk pada kriteria tinggi

dengan nilai batas yaitu sebesar 60 sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja pada karyawan adalah tinggi. Stress Kerja yang tinggi dalam penelitian ini berarti bahwa persepsi responden mengenai stress kerja pada karyawan industri jasa di Semarang sudah sangat jelas.

Variabel *turnover intention* diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 sampai dengan 5 sehingga mempunyai kisaran teoretis antara 4 sampai dengan 20 dan nilai tengah 12,5. Dengan menggunakan tiga kriteria maka dapat dibuat sebuah range sebagai berikut :

$4 - 9.33 = \textit{turnover intentions}$ rendah

$9.34 - 14.67 = \textit{turnover intentions}$ sedang

$14.67 - 20 = \textit{turnover intentions}$ tinggi

Dengan menggunakan *range* seperti di atas, maka *turnover intention* yang mempunyai rata-rata empiris sebesar 14,49 masuk pada kriteria pada kriteria tinggi. *Turnover intention* yang tinggi pada penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat ingin berpindah kerja

4.3.3 Uji Beda Compare Means

Tabel 4.12.

Hasil Signifikansi Uji Beda Compare Means

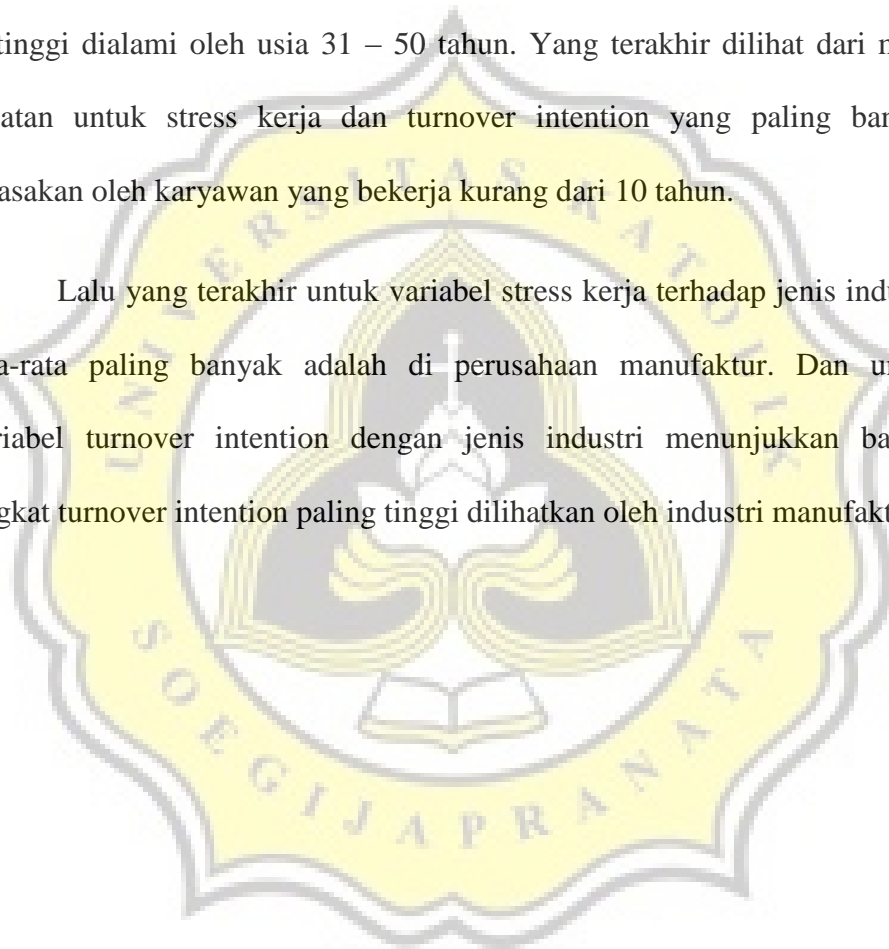
Keterangan	Jumlah	Rata-Rata			
		Stress		Turnover	
		Kerja		Intention	
Jenis Kelamin:		Mean	Sig 2 tailed	Mean	Sig 2 tailed
Laki-laki	66	3,68	0,724	3,77	0,727
Perempuan	61	3,73		3,71	
Pendidikan:					
SMA / D3	49	3,76	0,533	3,75	0,928
S1	78	3,68		3,74	
Usia :					
20 – 30	89	3,75	0,335	3,74	0,931
31 – 50	38	3,06		3,75	
Lama bekerja :					
< 10 thn	111	3,71	0,616	3,75	0,779
> 10 thn	16	3,61		3,68	
Jenis Industri :					
Manufaktur	62	3,79	0,214	3,87	0,111
Jasa	65	3,62		3,62	

Berdasarkan tabel rerata tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi mengenai stress kerja dan turnover intention paling banyak dirasakan oleh karyawan yang berpendidikan SMA / D3 daripada karyawan yang berpendidikan S1.

Dilihat dari segi jenis kelamin, dapat diketahui bahwa pada variabel stress kerja paling banyak dialami oleh perempuan daripada laki-laki. Dan sedangkan untuk variabel turnover intention banyak dialami oleh laki-laki.

Dilihat dari segi usia, stress kerja tertinggi yaitu dialami oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun. Sedangkan pada turnover intention tertinggi dialami oleh usia 31 – 50 tahun. Yang terakhir dilihat dari masa jabatan untuk stress kerja dan turnover intention yang paling banyak dirasakan oleh karyawan yang bekerja kurang dari 10 tahun.

Lalu yang terakhir untuk variabel stress kerja terhadap jenis industri rata-rata paling banyak adalah di perusahaan manufaktur. Dan untuk variabel turnover intention dengan jenis industri menunjukkan bahwa tingkat turnover intention paling tinggi dilihatkan oleh industri manufaktur.



Tabel 4.13

Hasil Signifikasi Uji Beda Compare Mean Kuesioner Stres Kerja

NO	Pertanyaan	Rata - rata														
		Jenis Kelamin			Pendidikan			Usia			Lama Bekerja			Jenis Industri		
		L	P	Sig	SMA / D3	S1	Sig	20 - 30	31 - 50	Sig	< 10 th	> 10 th	Sig	Manufaktur	Jasa	Sig
1	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	3,56	3,71	0,35	3,69	3,60	0,96	3,72	3,45	0,13	3,65	3,56	0,73	3,64	3,64	0,98
2	Waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan	3,76	3,69	0,70	3,80	3,68	0,88	3,78	3,61	0,38	3,74	3,63	0,67	3,85	3,61	0,17
3	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya	3,64	3,79	0,38	3,71	3,71	0,49	3,75	3,61	0,43	3,70	3,75	0,85	3,80	3,62	0,28
4	Saya tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan yang saya miliki	3,48	3,48	0,95	3,61	3,40	0,32	3,51	3,42	0,65	3,53	3,13	0,12	3,59	3,38	0,22
5	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik	3,67	3,84	0,34	3,88	3,67	0,15	3,79	3,66	0,50	3,75	3,75	0,99	3,97	3,55	0,017
6	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan	3,77	3,80	0,86	3,86	3,74	0,51	3,82	3,71	0,56	3,79	3,75	0,87	3,82	3,76	0,72
7	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat	3,68	3,85	0,29	3,82	3,73	0,68	3,82	3,63	0,28	3,81	3,44	0,12	3,87	3,67	0,20
8	Saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan	3,68	3,74	0,73	3,71	3,71	0,62	3,74	3,63	0,54	3,73	3,56	0,50	3,79	3,64	0,36
9	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas	3,64	3,79	0,36	3,71	3,71	0,50	3,74	3,63	0,54	3,69	3,81	0,63	3,64	3,77	0,42
10	Bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas	3,65	3,72	0,68	3,61	3,73	0,39	3,79	3,45	0,67	3,69	3,63	0,79	3,80	3,58	0,18
11	Saya merasa kerja keras saya tidak sesuai dengan hasil atau keuntungan yang saya dapatkan	3,82	3,82	0,99	4,02	3,69	0,33	3,83	3,79	0,82	3,82	3,81	0,97	3,89	3,76	0,46
12	Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan	3,71	3,70	0,96	3,67	3,73	0,83	3,70	3,74	0,82	3,72	3,63	0,69	3,79	3,64	0,35
	JUMLAH	66	61		49	78		89	38		111	16		61	66	

Berdasarkan hasil compare means kuesioner stres kerja (tabel 4.13) dapat dilihat bahwa hampir seluruh pertanyaan memberikan hasil yang tidak signifikan kecuali pertanyaan nomor 5 hal itu berarti hanya pertanyaan nomor 5 yang berbeda antara perusahaan jasa dan manufaktur. Sementara pertanyaan lainnya pertanyaan nomor (1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12) tidak

signifikan artinya baik di perusahaan jasa atau manufaktur hasilnya sama atau tidak berbeda. Seperti contohnya (pekerjaan yang membosankan, deadline penyelesaian pekerjaan, tugas pada saat bersamaan, tidak adanya kesempatan untuk menggunakan keterampilan, tanggung jawab yang berat, tidak ada waktu cuti, tidak adanya promosi, tugas yang tidak jelas, gaji tidak cukup, kerja keras tidak sesuai dengan keuntungan yang didapat, pengurangan tunjangan). Hal-hal tersebut memiliki karakteristik yang sama antara di perusahaan manufaktur dan jasa sehingga hasil *compare means* tidak signifikan. Sementara pertanyaan nomor 5 memberikan hasil yang signifikan artinya dalam perusahaan jasa maupun manufaktur memiliki perbedaan pengerjaan penyelesaian tugas. Seperti contoh perusahaan jasa biasanya memiliki waktu pengerjaan yang lebih cepat karena tidak ada barang yang dijual / diproduksi. Apabila di perusahaan manufaktur produk yang dijual harus diproduksi terlebih dahulu sesuai jadwal yang ada. Misalnya membuat 1 unit mobil membutuhkan waktu tertentu / tidak bisa dipercepat.

Tabel 4.14

Hasil Signifikansi Uji Beda Compare Mean Kuesioner

Turnover Intention

NO	Pertanyaan	Rata - rata														
		Jenis Kelamin			Pendidikan			Usia			Lama Bekerja			Jenis Industri		
		L	P	Sig	SMA / D3	S1	Sig	20 - 30	31 - 50	Sig	< 10 th	> 10 th	Sig	Manufaktur	Jasa	Sig
1	Saya sering berfikir keluar dari pekerjaan saya	3,77	3,82	0,80	3,90	3,73	0,39	3,74	3,92	0,38	3,76	4,06	0,28	3,86	3,76	0,68
2	Saya mungkin meninggalkan perusahaan dan pekerjaan yang lain tahun depan	3,70	3,66	0,82	3,69	3,67	0,88	3,71	3,61	0,62	3,72	3,38	0,22	3,84	3,53	0,10
3	Saya berencana beralih ke perusahaan lain dan mengembangkan karir saya	3,83	3,66	0,33	3,65	3,81	0,41	3,73	3,79	0,76	3,76	3,69	0,80	3,92	3,59	0,74
4	Saya mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika saya tetap tinggal dalam perusahaan ini	3,79	3,74	0,79	3,78	3,76	0,92	3,79	3,71	0,72	3,78	3,63	0,58	3,90	3,64	0,17

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa untuk signifikansi jenis kelamin laki – laki dan perempuan terdapat pada pertanyaan nomor 2 yaitu sebesar 0,88, dengan mean 3,70 untuk laki – laki dan mean 3,66 untuk perempuan.

Dilihat dari segi pendidikan untuk tingkat signifikansi terbesar terdapat pada pertanyaan nomor 4 yaitu sebesar 0,92, dengan mean 3,78 untuk pendidikan SMA / D3 dan mean 3,76 untuk pendidikan S1.

Untuk segi usia dapat kita lihat tingkat signifikansi terbesar terdapat pada pertanyaan nomor 3 yaitu 0,76, dengan mean 3,73 pada usia 20-30 tahun dan mean 3,79 pada usia 31-50 tahun.

Selanjutnya dari segi lama bekerja dapat dilihat untuk signifikansi terbesar terdapat pada pertanyaan nomor 3 yaitu 0,80, dengan mean 3,76 untuk <10 tahun dan mean 3,69 untuk >10 tahun.

Lalu yang terakhir dari segi jenis industrinya untuk signifikansi terbesar terdapat pada pertanyaan nomor 1 yaitu 0,68, dengan mean 3,84 untuk industri manufaktur dan mean 3,76 untuk industri jasa.

4.4. ANALISIS PENGUJIAN HIPOTESIS

4.4.1 Menyatakan Hipotesis

Dalam penelitian ini, terdapat variabel stres kerja sebagai variabel independen, variabel jenis industri sebagai variabel moderating, dan variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen sehingga penelitian ini menggunakan pengujian MRA yang harus melewati pengujian asumsi

klasik menggunakan program SPSS versi 23.0 di computer untuk mendapatkan hasil pengujian variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel moderating.

$$TI_1 = \beta_{0.1} + \beta_{1.1}SK_1 + \beta_{2.1}JI_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$TI_1 = \beta_{0.2} + \beta_{1.2}SK_1 + \beta_{2.2}JI_2 + \beta_{3.2}SK_1JI_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

Dimana:

TI_1 = *Turnover Intention*

SK_1 = Stress Kerja

JI_2 = Jenis Industri

SK_1JI_2 = Interaksi Antara Stress Kerja dengan Jenis Industri

e = faktor gangguan

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

$H_{01} : \beta_{3.2} = 0$; Jenis Industri tidak memoderasi Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*.

$H_{a1} : \beta_{3.2} \neq 0$; Jenis Industri memoderasi pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*.

4.4.2 Pengujian Statistik

Penelitian ini menggunakan MRA (Moderated Regression Analysis) dikarenakan di dalam persamaan regresinya mengandung interaksi. Oleh

sebab itu sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik seperti yang dijabarkan berikut ini :

4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan Tolerance tidak > 0,1.

Tabel 4.15
Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas
 (Persamaan 1 & Persamaan 2)

Model 1	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
	Stres Kerja	0,989	1,011	Bebas
Jenis Industri	0,989	1,011	Bebas	
Model 2	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
	Stres Kerja	0,605	1,654	Bebas
	Jenis Industri	0,035	28,315	Tidak
	Stres x Jenis Industri	0,34	29,825	Tidak

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan paparan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) semua variabel lebih dari 10 maka dapat dikatakan bahwa model tersebut terdapat masalah

multikolinearitas. Oleh sebab itu perlu dilakukan pengobatan dengan melakukan mean centering yang menghasilkan uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Pengobatan Uji Multikolinearitas

(Persamaan 1 dan Persamaan 2)

Model 1	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
	Stres Kerja	0,989	1,011	Bebas
Jenis Industri	0,989	1,011	Bebas	
Model 2	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
	Stres Kerja	0,955	1,047	Bebas
	Jenis Industri	0,988	1,012	Bebas
	Stres x Jenis Industri	0,966	1,035	Bebas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan paparan tabel 4.16 di atas, setelah dilakukan pengobatan menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) semua variabel kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa model tersebut sudah tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.4.2.1.2 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Gangguan heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya signifikansi di bawah 0,05 antara salah satu variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya.

Tabel 4.17
Hasil Uji Asumsi Klasik Heterodastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.787	2	.893	.657	.520 ^b
	Residual	168.735	124	1.361		
	Total	170.522	126			
2	Regression	1.914	3	.638	.465	.707 ^c
	Residual	168.608	123	1.371		
	Total	170.522	126			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), JI_2, Stres_2

c. Predictors: (Constant), JI_2, Stres_2, stress_2 x JI_2

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang mempunyai signifikansi di bawah 0,05 terhadap absolut residualnya. Dengan demikian, terbukti bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model penelitian (homoskedastisitas)

4.4.2.1.3 Uji Asumsi Klasik – NORMALITAS

Suatu model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal dengan melihat tingkat signifikansinya. Suatu data memiliki distribusi data normal apa bila nilai signifikansinya > 0,05. Hasil pengujian SPSS untuk normalitas terhadap variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84187889
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.071
	Positive	.062
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber : Lampiran 4

Hasil pada tabel 4.18 menunjukkan signifikansi 0,192. Nilai signifikansi $> 0,05$ berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

4.4.3 Tingkat Keyakinan

Dalam penelitian ini, koefisien keyakinan (*Confidence coefficient*) yang digunakan adalah 95% (0,95). Sehingga tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi adalah 5% (0,05).

4.4.4 Interpretasi Hasil

Pengujian asumsi klasik telah dilakukan dan menghasilkan data yang menunjukkan model regresi memenuhi uji asumsi klasik secara keseluruhan, maka tahap selanjutnya yang harus dilakukan dalam penelitian ini ialah pengujian regresi MRA. Dalam pengujian ini hipotesis ini akan diterima jika

adanya kenaikan R^2 dari persamaan 1 dengan persamaan 2, dan melihat t – value koefisien regresi interaksi antara X_1X_2 jika $t \text{ sig} > 0,05$ berarti hipotesis ditolak dan jika $t \text{ sig} < 0,05$ berarti hipotesis diterima.

4.4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.727	1.8577939
2	.855 ^b	.732	.725	1.8642055

a. Predictors: (Constant), JI_2, Stres_2

b. Predictors: (Constant), JI_2, Stres_2, stress_2 x JI_2

Sumber : Lampiran 4.

Dari data diatas dapat dilihat nilai R^2 pengujian sebelum dan setelah interaksi stres dan jenis industri dimasukkan dalam model. R^2 pada model 1 sebelum interaksi dimasukkan sebesar 0,732 dan setelah adanya interaksi pada model 2 R^2 sebesar 0,732 sehingga tidak ada perubahan R^2 pada model 1 dan model 2.

4.4.4.2 Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.345	.165		.000	1.000
	Stres_2	.341	.019	.849	18.140	.000
	Jl_2	.345	.332	.049	1.041	.300
2	(Constant)	-.007	.166		-.041	.967
	Stres_2	.342	.019	.852	17.838	.000
	Jl_2	.342	.333	.048	1.026	.307
	stress_2 x Jl_2	.015	.039	.018	.385	.701

a. Dependent Variable: TI_2
Sumber : Lampiran 4

Persamaan 1 =

$$Y = -.345 + 0,341 SK + 0,345 JI \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan 2 =

$$Y = -.007 + 0,342 SK + 0,342 JI + 0,015 SK*JI \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan Pengujian hipotesis yang telah dihitung dapat dilihat pada tabel 4.19 terlihat bahwa tidak adanya perbedaan R^2 pada model persamaan 1 dan model persamaan 2. Selain itu dilihat dari tabel 4.20 koefisien regresi interaksi antara stres dan jenis industri tidak signifikan yang ditunjukkan dengan angka $0,701 > 0,05$. Hal tersebut yang

menunjukkan bahwa jenis industri tidak berpengaruh terhadap hubungan stress kerja dengan turnover intention dan variabel jenis industri tidak dapat menjadi variabel moderating antara stres kerja dan turnover intention. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis ditolak.**

4.5 PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap keinginan berpindah kerja karyawan industri di Semarang. Berarti semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan yang maka keinginan berpindah kerja akan semakin tinggi juga. Hal ini sesuai dengan hasil yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, yang dimana penelitian tersebut dilakukan oleh Mona Tiorina Manurung, Intan Ratnawati, 2012. Namun berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa jenis industri tidak berdampak terhadap hubungan stres kerja dengan *turnover intention* di perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa. Dengan demikian, pengujian hipotesis ditolak

Penolakan hipotesis ini juga terjadi karena berdasarkan Hasil Signifikansi Uji Beda Compare Means menunjukkan nilai rata – rata stress untuk industri manufaktur sebesar 3,79 dan untuk industri jasa sebesar 3,62. Disini tidak terdapat perbedaan antara responden pada industri manufaktur maupun industri jasa. Yang artinya tingkat stres responden yang bekerja di perusahaan manufaktur tidak berbeda dengan tingkat stres responden yang

bekerja di perusahaan jasa. Sedangkan untuk rata – rata *turnover intention* terhadap jenis industri manufaktur menunjukkan angka 3,87 dan untuk industri jasa menunjukkan angka 3,62. Disini juga tidak terdapat perbedaan antara industri manufaktur dan industri jasa. Yang artinya tingkat *turnover intention* responden yang bekerja di perusahaan manufaktur tidak berbeda dengan tingkat turnover intention responden yang bekerja di perusahaan jasa. Hal inilah yang menyebabkan tidak signifikannya stress kerja dan turnover intention dengan jenis industri yang artinya karyawan tetap merasakan stres dan berpengaruh terhadap *turnover intention* walaupun bekerja di industri manufaktur ataupun di industri jasa. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mona (2012) yang mendapatkan hasil stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan jasa yaitu pada karyawan-karyawan STIKES Widya Husada Semarang. Dan hasil yang sesuai juga ditunjukkan oleh penelitian Agung AWS (2013) yang meneliti karyawan-karyawan perusahaan manufaktur PT UNITEX di Bogor mengenai berpengaruhnya stress kerja terhadap *turnover intention*. Hal lainnya juga diungkapkan oleh Gilarso T (2004) bahwa tiap – tiap jenis industri yang ada mempunyai tuntutan pekerjaan yang berbeda beda, jadi seseorang akan tetap merasakan stress kerja dimanapun dia bekerja.