

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Sejarah singkat KSPPS BMT Lima Satu Jepara

KSPPS BMT Lima Satu Jepara merupakan koperasi dengan pola syari'ah di Kabupaten Jepara yang pendiriannya dipelopori oleh pengurus NU Cabang Jepara. Berawal dari munculnya semangat pemberdayaan ekonomi ummat, maka pada tanggal 27 Mei 1998 dibentuklah Koperasi yang diharapkan akan menjadi payung pemberdayaan bagi masyarakat. Setelah melakukan berbagai tahapan baik pertemuan intern pengurus, pertemuan dengan LPNU dan Pengurus NU, maka muncullah pemikiran-pemikiran agar dibentuk sebuah lembaga keuangan syari'ah yang betul-betul menjalankan kebijakan lembaganya berdasarkan syari'ah. Maka disusunlah program dan persiapan-persiapan bagi berdirinya lembaga keuangan itu, salah satunya dengan memohon restu kepada Rois Aam PBNU KH. Sahal Mahfud. Sehingga pada tanggal 17 April 2011 terlahirlah Unit Jasa Keuangan Syari'ah yang lebih dikenal sebagai Baitul Maal Wattamwil (BMT) Lima Satu dengan badan hukum no.518/03/16/BH/PAD/XIV,10/III/2012 yang dibuka secara resmi oleh Bapak Bupati Jepara, H. Hendro Matojo.

Tahun 2016 berdasarkan Peraturan Pemerintah yang baru, Rapat Anggota memutuskan untuk memisahkan Antara KSU yang konsen di Minimarket dengan KSPPS yang konsen di Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah, sehingga pada Oktober 2017 Akta dan Badan Hukum berubah 005494/BH/M.KUKM.2/X/2017 yang berkedudukan di Jalan Ki.Mangunsarkoro No.21 Panggang Jepara.

Adapun Visi, Misi dan Tujuan BMT Lisa Sejahtera yang dijalankan adalah:

➤ VISI

Menjadi Lembaga Keuangan Syari'ah yang Terpercaya, Tangguh, Serta Terdepan dalam Inovasi Produk dan Teknologi.

➤ MISI

- a. Membangun SDM yang mampu memadukan kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiratual.
- b. Mempunyai komitmen terhadap pengembangan produk-produk syari'ah.
- c. Menanamkan semangat kerja secara profesional yang didasari nilai-nilai transendental.
- d. Meningkatkan performa administrasi yang tertata dan mendukung kinerja lembaga secara optimal.
- e. Meningkatkan kualitas teknologi informasi yang mampu menjawab kebutuhan zaman.
- f. Melayani anggota secara profesioanal dengan penuh ketulusan.
- g. Membangun Fondassi ekonomi kerakyatan demi kesejahteraan dan kemaslahatan umat.

➤ TUJUAN

- a. Meningkatkan performa adminitrasi keuangan secara optimal
- b. Melayani Anggota / Nasabah secara Profesional

2. Lokasi KSPPS BMT Lima Satu Jepara

Lokasi kantor pusat KSPPS BMT Lima Satu Jepara ini beralamat di Jalan Ki Mangunsarkoro No. 21 Panggang Jepara Kode Pos 59411. No Telp.0291-4296009.

Untuk kantor cabang BMT Lima Satu Sejahtera, berikut alamat instansinya:

- a. Cabang 01 Jepara : Jl. Pemuda No. 51 Protoyudan (Gdg PCNU Lt.1) Jepara
Telp.(085 325550451)

- a. Cabang 02 Bangsri : Jl. Pramuka (Komp. YPI HA) Bangsri
Jepara
Telp (082325199551)
- b. Cabang 03 Kedung : Jl. Bugel - Pecangaan (samping polsek)
Bugel Jepara
Telp (082323771151)
- c. Cabang 04 Mayong : Jl. Mayong - Welahan (belakang pasar)
Mayong Jepara
Telp (081377322451)
- d. Cabang 05 Karimun Jawa Telp. 081377322451
- e. Cabang 06 Nalumsari Telp. 085280551551

B. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil –hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan untuk agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 5 jenis, yaitu :

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

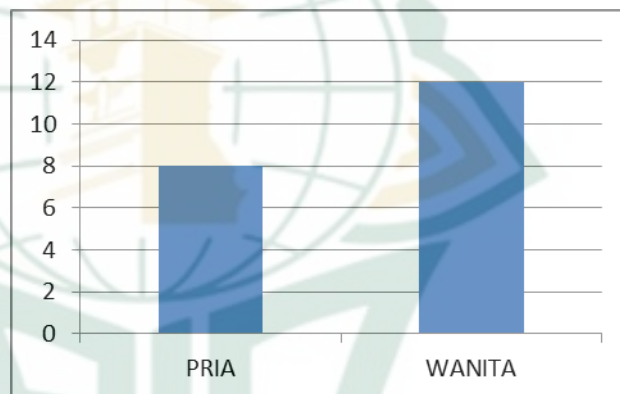
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	8	40%
Perempuan	12	60%
Jumlah	20	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 12 orang atau 60 % sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 8 orang atau 40 %. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang peneliti peroleh:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden



Sumber : data primer yang telah di olah, 2018

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

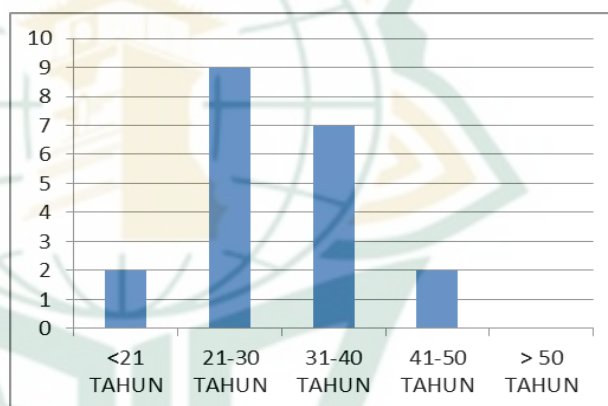
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
<21 Tahun	2	10%
21-30 Tahun	9	45%
31-40 Tahun	7	35%
41-50 Tahun	2	10%
> 50 Tahun	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau 45%, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 35% dan sisanya yang berusia <21 tahun sebanyak 2 orang atau 10% dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau 10%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dari usia yang diperoleh :

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden



Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

3. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu adalah sebagai berikut :

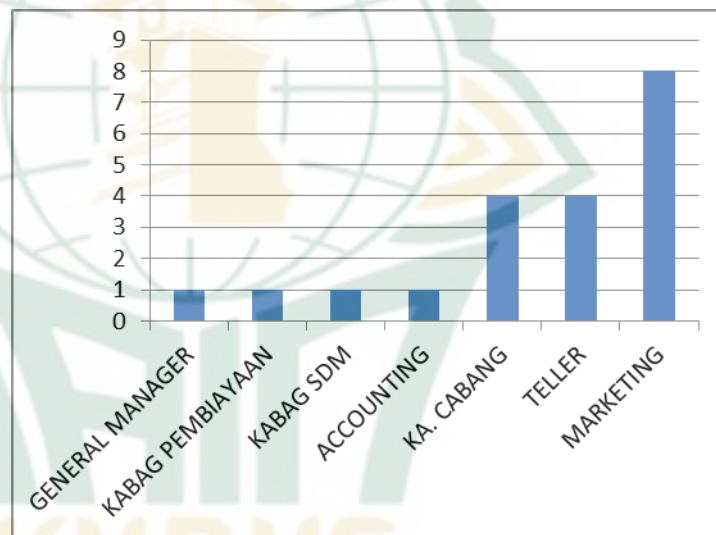
Tabel 4.3
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
General Manager	1	5%
Kabag Pembiayaan	1	5%
Kabag Sdm	1	5%
Accounting	1	5%
Ka. Cabang	4	20%
Teller	4	20%
Marketing	8	40%
Jumlah	20	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jabatan responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara ini mayoritas adalah marketing sebanyak 8 orang atau 40%, kepala cabang dan Teller masing- masing 4 orang atau 20% ,dan sisanya masing- masing terdiri dari satu orang atau 5%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jabatan pekerjaan yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.3
Jabatan Responden



Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

4. Lama Kerja Responden

Adapun data mengenai lama kerja responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

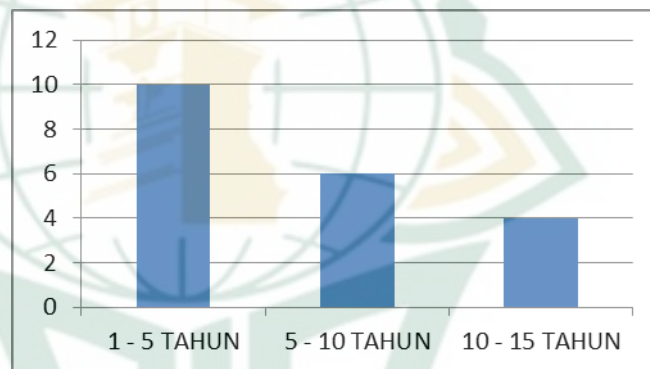
Tabel 4.4
Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 - 5 Tahun	10	50%
5 - 10 Tahun	6	30%
10 - 15 Tahun	4	20%
Jumlah	20	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara yang diambil sebagai responden sebagian besar sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau 50% dan 5-10 tahun sebanyak 6 orang atau 30%, sisanya yang sudah bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 4 orang atau 20%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari lama kerja responden yang peneliti peroleh:

Gambar 4.4
Lama Kerja Responden



Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

5. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	6	30%
AKADEMI	3	15%
S1	10	50%
S2	1	5%
Jumlah	20	100%

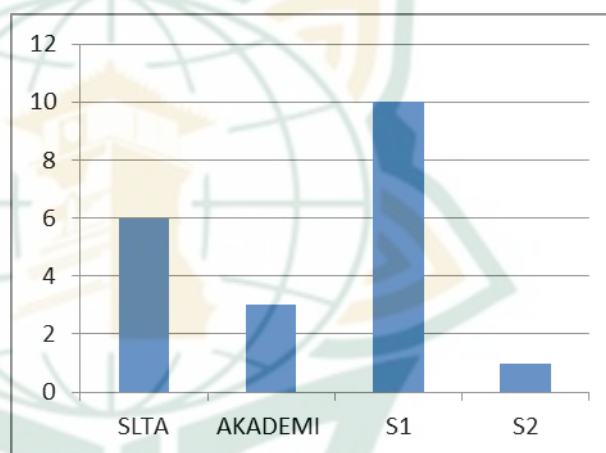
Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara yang diambil sebagai

responden sebagian besar berpendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 50%, SLTA sebanyak 6 orang atau 30%, akademi sebanyak 3 orang atau 15%, dan S2 sebanyak 1 orang atau 5%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari pendidikan terakhir responden yang peneliti peroleh:

Gambar 4.5

Pendidikan Terakhir Responden



Sumber :Data primer yang telah diolah, 2018

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada KSPPS BMT Lima Satu Jepra adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kepuasan Kerja	KK 1	1	5.0	6	30.0	6	30.0	4	20.0	3	15.0
	KK 2	3	15.0	6	30.0	2	10.0	5	25.0	4	20.0
	KK 3	4	20.0	8	40.0	5	25.0	3	15.0	0	0
	KK 4	1	5.0	9	45.0	4	20.0	5	25.0	1	5.0
	KK 5	0	0	3	15.0	7	35.0	8	40.0	2	10.0

(X ₁)	KK 6	2	10.0	5	25.0	11	55.0	2	10.0	0	0
	KK 7	4	20.0	9	45.0	7	35.0	0	0	0	0
	KK 8	4	20.0	10	50.0	6	30.0	0	0	0	0
	KK 9	5	25.0	11	55.0	4	20.0	0	0	0	0
	KK10	5	25.0	12	60.0	3	15.0	0	0	0	0
	SK 1	1	5.0	11	55.0	5	25.0	2	10.0	1	5.0
	SK 2	2	10.0	8	40.0	7	35.0	2	10.0	1	5.0
	SK 3	4	20.0	11	55.0	4	20.0	1	5.0	0	0
Stres Kerja (X ₂)	SK 4	3	15.0	12	60.0	4	20.0	1	5.0	0	0
	SK 5	4	20.0	11	55.0	5	25.0	0	0	0	0
	SK 6	4	20.0	11	55.0	5	25.0	0	0	0	0
	SK 7	3	15.0	9	45.0	5	25.0	3	15.0	0	0
	SK 8	1	5.0	6	30.0	9	45.0	4	20.0	0	0
	SK 9	2	10.0	8	40.0	5	25.0	5	25.0	0	0
	SK10	1	5.0	13	65.0	5	25.0	1	5.0	0	0
	SK11	6	30.0	6	30.0	6	30.0	1	5.0	1	5.0
	SK12	7	35.0	9	45.0	4	20.0	0	0	0	0
<i>Turnover Intention</i> (Y)	TI 1	5	25.0	13	65.0	3	15.0	0	0	0	0
	TI 2	10	50.0	6	30.0	4	20.0	0	0	0	0
	TI 3	7	35.0	3	15.0	5	25.0	4	20.0	1	5.0
	TI 4	6	30.0	3	15.0	4	20.0	6	30.0	1	5.0
	TI 5	7	35.0	2	10.0	5	25.0	5	25.0	1	5.0
	TI 6	7	35.0	5	25.0	5	25.0	2	10.0	1	5.0

Sumber: Data Primer yang telah di olah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara terhadap Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*, Data-data tersebut dijelaskan pada uraian di bawah ini :

1. Kepuasan Kerja

Pada item 1, 5% menyatakan sangat setuju atas pekerjaan karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok, 30% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, 20% menyatakan tidak setuju, dan 15% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 2, 15% menyatakan sangat setuju karyawan masih dapat mengurus keluarga, 30% menyatakan setuju, 10% menyatakan netral, 25% menyatakan tidak setuju, dan sisanya 20% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 3, 20% menyatakan sangat setuju atas pekerjaan yang sesuai dengan cita-cita, 40% menyatakan setuju dan 25% menyatakan netral, dan sisanya 15% menyatakan tidak setuju. Pada item 4, 5% menyatakan sangat setuju atas gaji yang sebanding dengan apa yang dikehendaki dari pekerjaan tersebut, 45% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, 25% menyatakan tidak setuju, dan sisanya 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 5, 15% menyatakan setuju atas gaji yang diberikan melebihi target karyawan, 35% menyatakan netral, 40% menyatakan tidak setuju dan sisanya 10% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 6, 10% menyatakan sangat setuju atas batas waktu yang diberikan untuk pekerjaan sesuai jumlah target, 25% menyatakan setuju, 55% menyatakan netral, dan sisanya 10% menyatakan tidak setuju. Pada item 7, 20% menyatakan sangat setuju atas atasan memperlakukan karyawan lama dengan karyawan baru secara adil untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan, 45% menyatakan setuju, dan sisanya 35% menyatakan netral. Pada item 8, 20% menyatakan sangat setuju atas perlakuan yang adil terhadap karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam pelatihan, 50% menyatakan setuju, dan 30% menyatakan netral. Pada item 9, 25% menyatakan sangat setuju atas atasan dan bawahan diperlakukan seperti keluarga, 55% menyatakan setuju, dan sisanya 20% menyatakan netral. Pada item 10, 25% menyatakan sangat setuju atas antar karyawan saling bekerjasama

dalam menyelesaikan pekerjaannya, 60% menyatakan setuju, dan sisanya 15 % menyatakan netral.

2. Stres kerja

Pada item 1, 5% menyatakan sangat setuju atas target perusahaan dan tuntutan tugas sesuai dengan tingkat senioritas atau lama bekerja, 55% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, 10% menyatakan tidak setuju, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 2, 10% menyatakan sangat setuju atas target perusahaan bersifat fleksibel, 40% menyatakan setuju, 35% menyatakan netral, dan sisanya 10% menyatakan tidak setuju. Pada item 3, 20% menyatakan sangat setuju atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, 55% menyatakan setuju dan 20% menyatakan netral, sisanya 5% menyatakan tidak setuju. Pada item 4, 15% menyatakan sangat setuju atas peran karyawan diperusahaan sesuai dg pendidikannya, 60% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, sisanya 5% menyatakan tidak setuju. Pada item 5, 20% menyatakan sangat setuju atas hubungan antara pemimpin dan karyawan seperti keluarga, 55% menyatakan setuju, sisanya 25% menyatakan netral. Pada item 6, 20% menyatakan sangat setuju atas antar karyawan saling bekerjasama dengan baik, 55% menyatakan setuju, dan sisanya 25% menyatakan netral. Pada item 7, 15% menyatakan sangat setuju atas jadwal kerja diluar ruangan yang diberikan bersifat fleksibel, 45% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, dan 15% menyatakan tidak setuju. Pada item 8, 5% menyatakan sangat setuju atas adanya ruangan khusus yang disediakan untuk karyawan, 30% menyatakan setuju, 45% menyatakan netral, dan 20% menyatakan tidak setuju. Pada item 9, 10% menyatakan sangat setuju atas setelah bekerja di perusahaan karyawan mampu memenuhi kebutuhannya, 40% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, dan sisanya 25% menyatakan tidak setuju. Pada item 10, 5% menyatakan sangat setuju atas karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut, 65%

menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, dan sisanya 5% menyatakan tidak setuju. Pada item 11, 30% menyatakan sangat setuju atas pekerjaan yang tidak mengganggu kesehatan karyawan, 30% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, 5% menyatakan tidak setuju, dan sisanya 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 12, 35% menyatakan sangat setuju atas karyawan mendapat dukungan dari keluarga, 45% menyatakan setuju, dan sisanya 20% menyatakan netral.

3. *Turnover Intention*

Pada item 1, 25% menyatakan sangat setuju atas karyawan yang menginginkan pekerjaan sesuai dengan minatnya, 65% menyatakan setuju, dan sisanya 15% menyatakan netral. Pada item 2, 50% menyatakan sangat setuju atas karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik, 30% menyatakan setuju, dan sisanya 20% menyatakan netral. Pada item 3, 35% menyatakan sangat setuju atas karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan, 15% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, 20% menyatakan tidak setuju dan sisanya 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 4, 30% menyatakan sangat setuju atas karyawan menghubungi beberapa temannya untuk menanyakan lowongan pekerjaan, 15% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, 30% menyatakan tidak setuju, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 5, 35% menyatakan sangat setuju atas gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban pekerjaan, 10% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, 25% menyatakan tidak setuju dan sisanya 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 6, 35% menyatakan sangat setuju atas karyawan ingin mencari pengalaman baru, 25% menyatakan setuju, 15% menyatakan netral, 10% menyatakan tidak setuju dan 5% menyatakan sangat tidak setuju.

D. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan uji non responden sebanyak 20 orang. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 16. diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r hitung)	keterangan
(X1)	1	0,759	Valid
	2	0,575	Valid
	3	0,831	Valid
	4	0,7	Valid
	5	0,482	Valid
	6	0,734	Valid
	7	0,764	Valid
	8	0,804	Valid
	9	0,781	Valid
	10	0,718	Valid
(X2)	11	0,662	Valid
	12	0,523	Valid
	13	0,708	Valid
	14	0,832	Valid
	15	0,844	Valid
	16	0,844	Valid
	17	0,724	Valid
	18	0,718	Valid
	19	0,627	Valid
	20	0,818	Valid
	21	0,741	Valid
	22	0,868	Valid

(Y)	23	0,58	Valid
	24	0,608	Valid
	25	0,772	Valid
	26	0,77	Valid
	27	0,51	Valid
	28	0,508	Valid

Sumber: Data Primer yang telah di olah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing – masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,444) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6. Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS for windows versi 16.0. berikut ini hasil pengujian reabilitas :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	10 Item	0,908	Reliabel
Stres kerja(X_2)	12 Item	0,924	Reliabel
Turnover intention (Y)	6 Item	0,795	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* 0,908; 0,924; dan 0,795 > 0,60 (α > 0,60), yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul dalam penelitian.

E. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik terdapat data yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji	Hasil	Keterangan
1.	Normalitas	Nilai sig. Kepuasan Kerja = 0,356 Nilai sig. Stres Kerja = 0,974	Data berdistribusi dengan normal.
2.	Multikolinieritas	Nilai Tolerance variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) yaitu 0,168 > 0,1 Nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) yaitu 5,938 < 10,00	Tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji
3.	Heterokedastisitas	Nilai sig kepuasan kerja = 0,471 > 0,05 Nilai sig stres Kerja= 0,996 > 0,05	Model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas
4.	Autokolerasi	Nilai DW=1,674, dL= 1,1004 , dU=1,5367 dan 4-dU= 2,4633. Maka dU < DW < 4-dU atau 1,5367 < 1,674 < 2,4633.	Tidak terjadi autokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistik non parametik, karena peneliti melihat bahwa data yang telah diteliti berdistribusi normal. Dalam pembahasan ini akan di gunakan uji

Shapiro - Wilk dengan melihat nilai pada *Kol-mogorov-smirnov*. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.¹

Pada kolom *shapiro-Wilk* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja dan stres kerja bahwa signifikansi sebesar 0,356 dan 0,974 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data *turnover intention* pada KSPPS BMT Lima Satu berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.² Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja dan stres kerja masing – masing sebesar: 0,168; 0,168 dan nilai VIF masing – masing sebesar: 5,938; 5,938 Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.³ Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

¹ Dwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta, 2010, hal 71.

² Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Kudus, Media Ilmu Press, 2008, hal. 15.

³ R Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2004, hal. 147.

Menurut hasil pengujian dapat diketahui korelasi antara kepuasan kerja dan stres kerja menghasilkan nilai signifikan 0,471 dan $0,996 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

4. Autokolerasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).⁴

Dari hasil uji autokolerasi dapat diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,674. Sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikan 0,05 dari jumlah data $(n)= 20$ dan $K= 2$ diperoleh nilai dL sebesar 1,1004, dU sebesar 1,5367 dan $4 - dU= 2,4633$. Maka $dL < DW < 4-dU$ atau $1,1004 < 1,674 < 2,4633$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

F. Analisis Data

1. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t_{tabel} diperoleh $df= (20-2-1)$ dengan signifikan 5% adalah 2,10982. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁴ *Ibid.*, hal. 142-143.

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Nilai	Hasil
Uji t	X1 $T_{hitung} = -2,272$ Sig = 0,019 X2 $T_{hitung} = 2,635$ Sig = 0,017	Berpengaruh negatif dan signifikan Berpengaruh positif dan signifikan
Regresi Linear Berganda	Constant = 6,084 X1 = -0,051 X2 = 0,423	Tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen maka variable Y nilainya akan tetap. Jika ada kenaikan X1 sebesar 100% maka nilai variable Y sebesar -5,1%. Jika ada kenaikan X2 sebesar 100% maka nilai variabel Y sebesar 42,3%
Koefisien Determinasi	$R_{square} = 0,666$	Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 66,6%
Uji F	$F_{hitung} > F_{tabel}$ $16,941 > 3,59$	Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap <i>turnover intention</i>

a. Uji Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja

Diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (20 - 2 - 1) = 17$ dengan signifikan 5% adalah 2,109 Berdasarkan hasil pengujian diperoleh untuk variabel kepuasan kerja di peroleh $t_{hitung} (-2,272) > t_{tabel} (2,109)$ sehingga menolak H_0 dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

b. Uji Hipotesis Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,635$ dengan tingkat signifikan 0,04 (kurang dari 0,05). Dengan t_{tabel} df $(20-2-1) = 17$ signifikansi 5% adalah sebesar 2,109. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,635) > t_{tabel} (2,109)$ sehingga menolak H_0 dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variable independen yaitu kepuasan kerja dan stres kerja dengan variable terikat yaitu *turnover intention* pada KSPPS BMT Lima Satu Jepara. Dengan menggunakan alat bantu statistic SPSS for Windows versi 16.0.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = -0,051$, $X_2 = 0,423$ dan konstanta sebesar 6,084 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,084 + (-0,051 X_1) + 0,423 X_2 + e$$

Dimana:

$$Y = \textit{turnover intention}$$

X_1 = kepuasan kerja

X_2 = stres kerja

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

- a. Nilai sebesar 6,084 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independent faktor lain, maka variabel *turnover intention* (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 6,084.
- b. Koefisien regresi kepuasan kerja -0,051 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 100% akan menurunkan

turnover intention sebesar 5,1% jika variabel independen lain dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi stres kerja 0,432 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan stres kerja sebesar 100% akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 43,2% jika variabel independen lain dianggap konstan.

3. Koefisien Determinasi

Nilai signifikansi dalam Uji F sebesar $0,000 < \text{Probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari model Summary, nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,666 atau sama dengan 66,6% yang mengandung arti bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 66,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 66,6\% = 33,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

4. Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 16,941$ dengan $\text{sig} = 0,000$. $F_{tabel} (N1) = 2$, $df(N2) = (20-2+1) = 17$ dengan signifikan 5% adalah sebesar 3,59. Hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,941 > 3,59$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kepuasan kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

G. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 16. Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.10 menunjukkan nilai koefisien regresi

kepuasan kerja sebesar $-0,051$ dengan tingkat signifikan t sebesar $0,019$ (kurang dari $0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan kepuasan kerja maka *turnover intention* juga akan menurun dengan anggapan variabel stres kerja adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t_{hitung} ($- 2,272$) lebih besar dari dari t_{tabel} ($2,109$), yang artinya menolak H_0 dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerjaan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Sayangnya, survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang.⁵

Kepuasan kerja merupakan salah satu penyebab keluarnya seseorang karyawan dari suatu pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Hal ini di buktikan dengan jawaban konsumen Pada item 1, 5% menyatakan sangat setuju atas pekerjaan karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok dan 30% menyatakan setuju. Pada item 2, 15% menyatakan sangat setuju karyawan masih dapat mengurus keluarga dan 30% menyatakan setuju. Pada item 3, 20% menyatakan

⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hal.131-132.

sangat setuju atas pekerjaan yang sesuai dengan cita-cita dan 40% menyatakan setuju. Pada item 5 menyatakan sangat setuju atas gaji yang sebanding dengan apa yang dikehendaki dari pekerjaan tersebut dan 45% menyatakan setuju. Pada item 5, 15% menyatakan setuju atas gaji yang diberikan melebihi target karyawan. Pada item 6, 10% menyatakan sangat setuju atas batas waktu yang diberikan untuk pekerjaan sesuai jumlah target dan 25% menyatakan setuju. Pada item 7, 20% menyatakan sangat setuju atas atasan memperlakukan karyawan lama dengan karyawan baru secara adil untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan dan 45% menyatakan setuju. Pada item 8, 20% menyatakan sangat setuju atas perlakuan yang adil terhadap karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam pelatihan dan 50% menyatakan setuju. Pada item 9, 25% menyatakan sangat setuju atas atasan dan bawahan diperlakukan seperti keluarga dan 55% menyatakan setuju. Pada item 10, 25% menyatakan sangat setuju atas antar karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan 60% menyatakan setuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati, Agus Alamsyah P dan Intan Kusumadewi, Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.10 menunjukkan nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,423 dengan tingkat signifikan t sebesar 0.04 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan stres kerja maka *turnover intention* juga meningkat, dengan anggapan variabel kepuasan kerja adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata diperoleh $t_{hitung} (2,635) > t_{tabel} (2,109)$ sehingga menolak H_0 dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.⁶

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi intensi keluar yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menghadapi stres kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut.

Hal ini di buktikan dengan jawaban konsumen Pada item 1, 5% menyatakan sangat setuju atas target perusahaan dan tuntutan tugas sesuai dengan tingkat senioritas atau lama bekerja dan 55% menyatakan setuju. Pada item 2, 10% menyatakan sangat setuju atas target perusahaan bersifat fleksibel dan 40% menyatakan setuju. Pada item 3, 20% menyatakan sangat setuju atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan , 55% menyatakan setuju. Pada item 4, 15% menyatakan sangat setuju atas peran karyawan diperusahaan sesuai dengan pendidikannya, 60% menyatakan setuju. Pada item 5, 20% menyatakan sangat setuju atas hubungan antara pemimpin dan karyawan seperti keluarga, 55% menyatakan setuju. Pada item 6, 20% menyatakan sangat setuju atas antar karyawan saling bekerjasama dengan baik, 55% menyatakan setuju. Pada item 7, 15% menyatakan sangat setuju atas jadwal kerja

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hal.157.

diluar ruangan yang diberikan bersifat fleksibel, 45% menyatakan setuju. Pada item 8, 5% menyatakan sangat setuju atas adanya ruangan khusus yang disediakan untuk karyawan, 30% menyatakan setuju. Pada item 9, 10% menyatakan sangat setuju atas setelah bekerja di perusahaan karyawan mampu memenuhi kebutuhannya, 40% menyatakan setuju. Pada item 10, 5% menyatakan sangat setuju atas karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut, 65% menyatakan setuju. Pada item 11, 30% menyatakan sangat setuju atas pekerjaan yang tidak mengganggu kesehatan karyawan, 30% menyatakan setuju. Pada item 12, 35% menyatakan sangat setuju atas karyawan mendapat dukungan dari keluarga, 45% menyatakan setuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati, Agus Alamsyah P dan Intan Kusumadewi, , Tesha Jovi Amary, Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Dari uji signifikan parameter simultan (uji statistik F) dalam tabel 4.10 menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $16,941 > 3,59$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap *turnover intention*. Selain dibuktikan dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,666 atau 66,6% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 66,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan menurunkan stres kerja dalam KSPPS BMT Lima Satu Jepara diharapkan mampu meminimalkan *turnover intention*. Sehingga perusahaan tidak kehilangan sejumlah tenaga kerjanya dengan sia-sia. Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

