

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil PT. Haleyora Powerindo

PT. Haleyora Powerindo Bantul merupakan anak perusahaan dari PT. PLN (persero) yang beralamatkan di Jl. HOS. Cokro Aminoto No.58, Nyangkringan, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711 didirikan guna menyediakan serta mengelola SDM yang bertugas dalam pelayanan teknik maupun non-teknik. Pelayanan teknik untuk Operasional dan *Maintenance* pembangkit & distribusi yang dibagi kedalam beberapa divisi seperti PLTD yang bertugas dalam Pengoperasian mesin pembangkit, Pemeliharaan mesin (P0-P5), Pencatatan pemakaian BBM, Pemulihan gangguan mesin, Pengelolaan dan pengamanan asset, Pengelolaan limbah dan lingkungan, pelayanan teknik (YANTEK) bertugas dalam pengoperasian, pemeliharaan dan inspeksi jaringan distribusi, melaksanakan perbaikan jaringan, dan perbaikan Kwh Meter. PT. Haleyora Powerindo Bantul menyediakan SDM bagian teknik yang akan ditugaskan dan bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul sebagai *outsourcing*. Penyedia jasa ini berguna dalam membantuk divisi teknik yang terdapat di perusahaan dibawah naungan BUMN ini.

Bagian teknik yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul bekerja sesuai peraturan dan kegiatan yang sudah disediakan oleh perusahaan yang bernaung dibawah bagian teknik ini. Jadi, secara keseluruhan PT. Haleyora anak perusahaan PT. PLN yang hanya sebagai wadah bagi para SDM bagian teknik maupun non-teknik untuk melayani, mengembangkan, serta mengelola karyawannya.

2. Moto

Safety, Integrity, Quality

3. Visi

Menjadi “Perusahaan Terkemuka” dalam menyediakan dan mengelola “SDM yang Profesional” dibidang oprasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi tenaga listrik dan bidang pendukung lainnya

4. Misi

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan pelayanan yang tepat waktu dan handal.
- b. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang nyaman, aman dan menghargai kontribusi.
- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usapha yang menguntungkan dan terus tumbuh.
- d. Berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif berperilaku tranparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk masyarakat.

5. Subyek Penelitian

PT. Haleyora Powerindo Bantul yang bekerja pada bagian teknik PT. PLN (Persero) Bantul memiliki karyawan sebanyak 52 orang. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja pada bagian teknik di PT. PLN (Persero) Bantul tanpa memberikan syarat apapun dan disamaratakan.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner disebar	52	
Kuesioner kembali	46	88%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	0	
Kuesioner yang dapat diolah	46	88%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Jadi, dari hasil diatas peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 52 di bagian teknik PT. PLN (Persero) Bantul yang digunakan sebagai obyek penelitian namun, yang kembali sebanyak 46 kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti.

1. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden yang akan dapat memberikan beberapa informasi mengenai keadaan responden yang dijadikan sampel dari penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) Bantul. Responden dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui usia dan jenis kelamin dari responden tersebut.

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden

Keterangan Responden	Jumlah	Persentase (%)	
Umur	20 – 30 tahun	15	28,8%
	31 – 40 tahun	16	30,7%
	41 – 50 tahun	25	48%
Jenis Kelamin	Laki – laki	46	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Dapat dilihat pada tabel 4.2 gambaran umum responden dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan umur karyawan rata – rata yang paling banyak yaitu dari umur 41 – 50 tahun.

2. Pendidikan karyawan di PT. Haleyora Powerindo Bantul

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan di PT. Haleyora Powerindo, sebagai berikut:

Table 4.3
Pendidikan karyawan di PT. Haleyora Powerindo Bantul

Kategori	Frekuensi	Presentase
SMA Sederajat	38	77,5 %
S1	11	22,4 %
Total	49	100%

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karakteristik responden berdasarkan pendidikan di PT. Haleyora Powerindo Bantul adalah responden dalam kategori pendidikan SMA Sederajat yaitu sebanyak 38 responden (77,5%).

B. Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif merupakan suatu uji statistik yang dapat memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari segi nilai rata – rata, minimum, maksimum, median, standar deviasi, varian, sum, *range*, *skewness* dan *kurtosis* dari data sampel yang diteliti Ghazali (2016). Kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif menurut Alfani (2018) sebagai berikut :

Nilai minimum : 1

Nilai maksimum : 5

Rentang skala :

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kategori :

1 – 1,8 = Sangat Rendah

1,8 – 2,6 = Rendah

2,6 -3,4 = Cukup

3,4 – 4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Tabel 4.4
Hasil Statistik Deskriptif Penelitian Stress Serja

No.	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1.	Beban kerja melebihi kemampuan dan harus diselesaikan cepat	46	2	5	3,4	0,505
2.	Pegawai frustrasi karena pekerjaan melebihi jumlah waktu	46	2	5	3,4	0,585
3.	Kurangnya tanggung jawab yang diberikan	46	2	5	3,4	0,623
4.	Konflik antar pemimpin dapat diselesaikan dengan baik	46	2	5	3,7	0,867
5.	Hubungan antar pegawai kurang baik	46	2	5	3,7	0,849
6.	Hambatan pekerjaan terkait peralatan	46	2	5	4,1	0,965
7.	Balasan jasa kurang memotivsi pegawai	46	2	5	3,9	0,861
8.	Kesulitan dalam menilai pegawai	46	2	5	3,2	0,583
9.	Kurangadil dari atasan membuat pegawai tidak nyaman	46	2	5	3,5	0,586
			Mean		3,5	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari tabel 4.3 dapat dilihat hasil responden terhadap variabel stress kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai minimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 2 dan nilai maksimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 3,5. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 0,965 dan nilai terendah 0,505.

Tabel 4.5**Hasil Statistik Deskriptif Penelitian Kepuasan Kerja**

No.	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1.	Pekerjaan yang menyenangkan	46	3	5	4,3	0,515
2.	Kepuasan dalam pekerjaan	46	2	5	3,7	0,713
3.	Menyukai pekerjaan	46	2	5	4,3	0,673
4.	Pekerjaan yang menarik	46	2	5	4,2	0,577
5.	Menikmati pekerjaan	46	2	5	4,4	0,705
			Mean		4,2	

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.4 merupakan hasil dari responden penelitian terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil dari responden terhadap variabel kepuasan kerja memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 4,2. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 0,713 dan nilai terendah 0,515.

Tabel 4.6**Hasil Statistik Deskriptif Penelitian *Turnover Intention***

No.	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1.	Pikiran untuk keluar dari organisasi	46	3	4	3,4	0,788
2.	Berkeinginan mencari pekerjaan lain	46	3	4	3,5	0,806
3.	Meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	46	3	4	3,7	0,998
			Mean		3,5	

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2018

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari responden terhadap variabel *turnover intention*. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa skor minimum hasil dari tanggapan yang diberikan responden sebesar 3 dan skor maksimum hasil dari tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* sebesar

4. Dan rata – rata atas tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* sebesar 3,5. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 0,788 dan nilai terendah 0,998.

Maka dari ketiga tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap masing – masing variabel dapat dikatakan baik, karena dapat dilihat dari nilai rata – rata masing – masing variabel tergolong dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan data uji instrumen untuk mengukur sah atau tidak validnya sebuah koesioner. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Berikut ini hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Item Pertanyaan	R	Sig.	Keterangan
XI – 1	0,351	0,001	Valid
XI – 2	0,417	0,004	Valid
XI – 3	0,512	0,000	Valid
XI – 4	0,662	0,000	Valid
XI – 5	0,499	0,000	Valid
XI – 6	0,608	0,000	Valid
XI – 7	0,496	0,000	Valid
XI – 8	0,468	0,001	Valid
XI – 9	0,358	0,004	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Tabel 4.6 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel stress kerja. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ menurut Sugiono (2018), jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel stress kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	R	Sig.	Keterangan
XI – 1	0,514	0,000	Valid
XI – 2	0,825	0,000	Valid
XI – 3	0,920	0,000	Valid
XI – 4	0,545	0,000	Valid
XI – 5	0,842	0,000	Valid

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2018

Tabel 4.7 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel kepuasan kerja. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ menurut Sugiono (2018), jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Item Pertanyaan	R	Sig.	Keterangan
Y – 1	0,789	0,000	Valid
Y – 2	0,554	0,000	Valid
Y – 3	0,601	0,000	Valid

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2018

Table 4.8 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel *turnover intention*. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap

item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ menurut Sugiono (2018), jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur seberapa konsistensi setiap item pertanyaan pada suatu penelitian. Penelitian ini untuk mengujinya menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,6$ menurut Ghozali (2016). Berikut ini hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,873	Reliabel
Kepuasan kerja	0,943	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,891	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas nilai *Cronbach Alpha* ketiga variabel yaitu stress kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* dapat dinyatakan reliabel, karena variabel tersebut memiliki nilai $> 0,6$ menurut Ghozali (2016).

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Dengan menggunakan *path analysis* dapat melalui beberapa tahapan berikut ini:

1. *Path Analysis*

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur. *Path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Dengan menggunakan *Path analysis* dapat melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

a. *Path Analysis Tahap Pertama*

Tabel 4.10
Hasil Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficients	Sig
StressKerja	0,238	-0,505	0,000

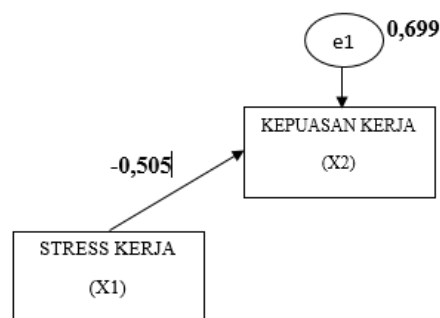
Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

*variabel Dependent (Kepuasan Kerja)

Pada tabel 4.14 merupakan pengaruh dari variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja dan uji t test statistik mendapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga **H1 diterima**. Dan nilai *R square* sebesar 0,238 atau 23,8% yang merupakan

nilai pengaruh langsung yang diberikan dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,238)} = 0,699$. Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk p1 sebesar -0,505.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



Gambar 4.1
Model Jalur Regresi Pertama

Nilai -0,505 atau -50,5% yang merupakan nilai pengaruh langsung dari stress kerja terhadap kepuasan kerja dan nilai e1 ialah 0,699 atau 69,9% yang merupakan nilai jumlah varian dari variabel kepuasan kerja dan sisanya yang tidak berasal dari variabel stress kerja.

b. Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 4.11
Persamaan Regresi Kedua

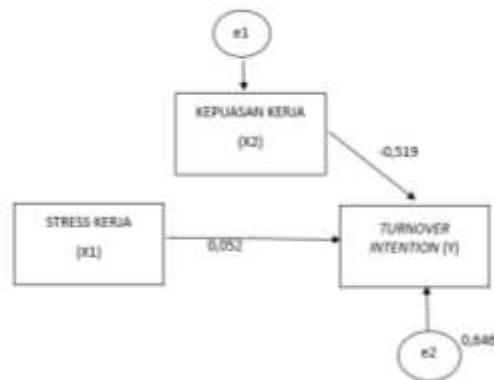
Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficients	Sig
Stress Kerja	0,272	0,052	0,747
Kepuasan Kerja		-0,519	0,002

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

*variabel Dependen (*Turnover Intention*)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat variabel dari stress kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* dan uji t statistik apabila mendapatkan hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan dapat dikatakan bahwa **H2 ditolak** dan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dapat dikatakan bahwa **H3 diterima**. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,272 atau 27,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mencari nilai $e2 = \sqrt{(1 - 0,272)} = 0,646$. Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk nilai p2 sebesar -0,519 dan nilai p3 sebesar 0,052.

Dibawah ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi linear berganda yang kedua:



Gambar 4.2
Model Jalur Regresi Kedua

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung dari P2 sebesar -0,519 dan nilai P3 sebesar 0,052. Dan nilai e2 sebesar 0,646 yang merupakan jumlah varian variabel *turnover intention* yang berasal dari pengaruh variabel lain yang selain dari variabel stress kerja dan kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan, maka nilai jalur $P1 + (P2 \times P3)$ sebesar $-0,505 + (-0,519 \times 0,052) = -0,531$

c. Uji asumsi klasik

Setelah path analysis dilakukan tahap selanjutnya yakni uji asumsi klasik untuk menguji hasil perhitungan model regresi. Dengan menggunakan uji asumsi klasik dapat melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya Ghazali (2016). Berikut ini hasil uji multikolonieritas pada model penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Colerations	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Stress Kerja	0,505	0,745	1,342	Tidak ada multikolonieritas
Kepuasan Kerja		0,745	1,342	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari tabel 4.10 bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas > 0,90 dan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance < 0,10 dan hasil perhitungan VIF tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai > 10. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

b. Uji autokorelasi

Pada penelitian ini untuk menguji ada atau tidak autokorelasi peneliti menggunakan uji *Durbin – Watson*. Uji autokorelasi dengan uji *Durbin – Watson* yaitu membandingkan antara nilai DW dengan nilai tabelnya (du) dengan menggunakan nilai signifikan 5%. Berikut

ini terdapat hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin – Watson*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Durbin – Watson

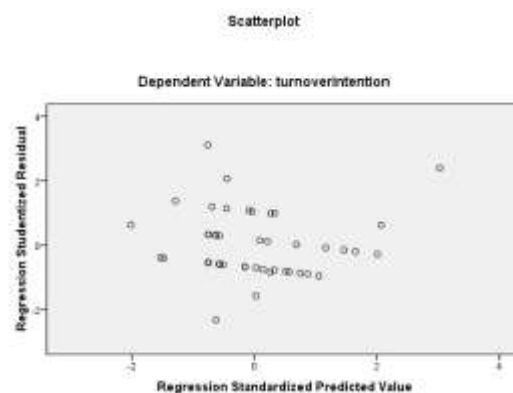
	k = 2	
N	Nilai DW	Nilai du
46	2,126	1,166

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Pada tabel diatas $k = 2$ merupakan jumlah variabel bebas dan n merupakan jumlah sampel penelitian. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar $2,126 >$ nilai du sebesar $1,166$ maka dapat dinyatakan tidak adanya autokorelasi di dalam model regresi penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan grafik plot dan uji glejser.



Gambar 4.3
Grafik Scatterplot

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Langkah selanjutnya untuk menguji heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Berikut hasil dari uji glejser pada penelitian ini.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Stress kerja	0,792	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,186	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

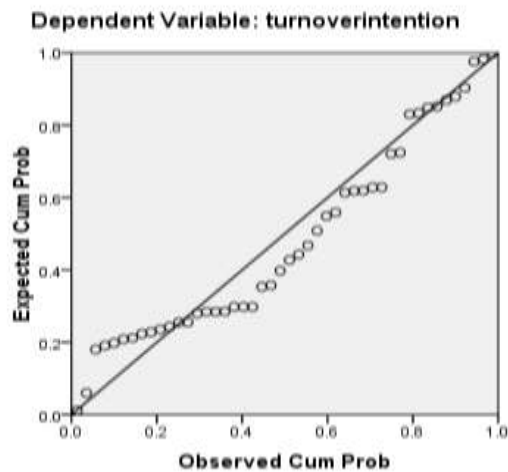
Dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai signifikan dari tiap-tiap variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Untuk melakukan uji normalitas yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.

Berikut merupakan hasil uji normalitas pada model regresi :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4
Diagram P – Plot

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa adanya titik – titik pada diagram dan menyebar disekitar garis diagonalnya, titik – titik tersebut tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Langkah selanjutnya merupakan hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov

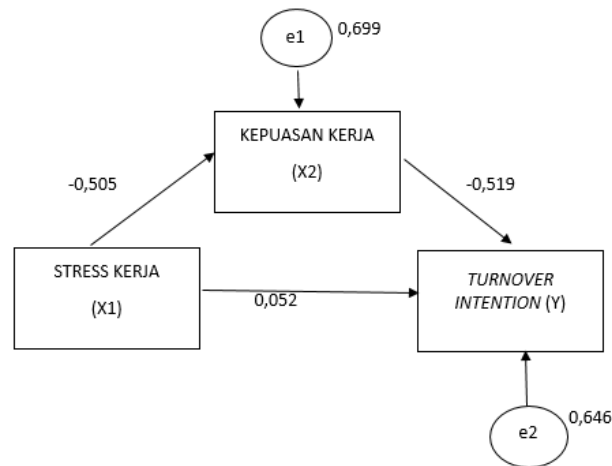
Asym.sig (2-tailed)	Keterangan
0,320	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Pada tabel 4.13 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Pada tabel tersebut menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,320 >$ nilai

signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

d. Path Analysis Tahap Ketiga



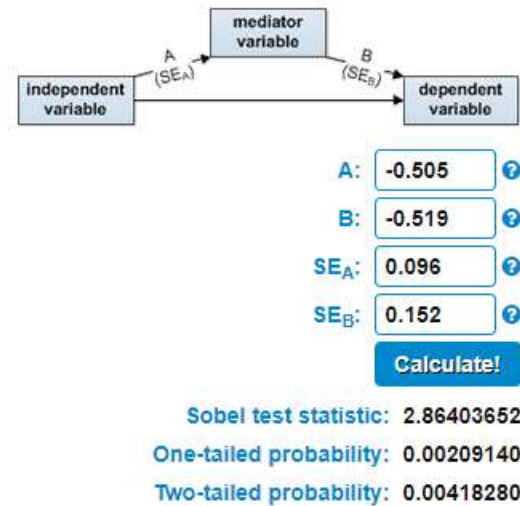
Gambar 4.5

Model Jalur Regresi Ketiga

Sumber : Di Modifikasi dari Ghozali (2016)

Berdasarkan dari model jalur pada gambar 4.5 bahwa variabel pengaruh langsung dari stress kerja terhadap *turnover intention* merupakan nilai jalur P1 sebesar -0,505. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dengan nilai jalur P2 x P3 yang sebesar $(-0,519 \times 0,052) = -0,026$. Dari hasil tersebut maka diketahui nilai pengaruh tidak langsung sebesar $-0,026 <$ nilai pengaruh langsung sebesar -0,505. Sedangkan nilai total pengaruh dari variabel stress kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0,505. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

e. Sobel Test



Gambar 4.6
Kalkulator Sobel Test

Sumber : Kalkulator Online *Sobel Test*

Berdasarkan dari kalkulator *sobel test* pada gambar 4.6 bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar -0,505, B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar -0,519. SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,096, sedangkan SE_B merupakan nilai standar eror dari pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,152. Variabel dikatakan dapat berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* > 1,98 dengan signifikan 5%. Hasil dari sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2.86403652, sehingga 2.86403652 > 1.98, jadi terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stress kerja terhadap *turnover intention* melalui variabel kepuasan kerja.

1. PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian menggunakan uji regresi linier berganda yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Bantul adalah sebagai berikut:

1. Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linier berganda mendapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi tingkat tekanan kerja yang dapat menimbulkan stress di PT. PLN (Persero) Bantul, maka rasa puas kerja karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul pun juga semakin tinggi. Perasaan ini timbul karena ada tekanan yang dirasakan oleh karyawan baik itu dari faktor eksternal maupun internal.

Faktor internal yang dialami yakni adanya target yang diberikan untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, selain itu kurangnya komunikasi antar pemimpin dan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adapun faktor eksternal yang dialami ketika menghadapi keluhan dari beberapa masyarakat ketika sedang menjalankan pekerjaannya salah satunya ketika pemadaman di beberapa titik daerah sewaktu memelihara ROW. Faktor – faktor tersebut yang menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya walaupun itu adalah konsekuensi dan risiko ketika menjalani pekerjaan dilapangan.

Hal tersebut didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh Bonaventura, (2012), Ayu dan I Made, (2015), Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, Gde Adnyana Sudibya, Agoes Ganesha Rahyuda, (2016), Ngo Hang-yue, Sharon Foley and Raymond Loi, (2005) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena adanya tekanan tinggi yang dapat memicu adanya stress kerja maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisa kepuasan kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh negatif signifikan, yang dimana semakin karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul tersebut merasakan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi. Kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul dapat mempengaruhi produktifitas yang diharapkan pada perusahaan. Karena jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja maka mereka cenderung akan bekerja asal-asalan dan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Ketika pekerjaan sudah tidak menarik, tidak menikmati pekerjaannya, tidak lagi menyukai pekerjaannya, dan tidak menikmati pekerjaannya akan menimbulkan perasaan ketidakpuasan yang memicu karyawan ingin mencari pekerjaan yang dapat membuat mereka nyaman,

menikmati dan disenangi. Karyawan bagian teknik merasakan hal demikian, karyawan merasa kurang puas oleh pekerjaannya karena banyak sebenarnya yang tidak terlalu menggemari pekerjaan ini karena pekerjaan seperti ini memiliki risiko yang tinggi jika terjadi kesalahan terhadap tugasnya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Nazenin dan Palupiningdyah, (2014), Muchammad Hasan Basri, (2017), Gabriella, Moehammad, dan Ika, 2015), June M.L. Poon, (2003) dan Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, dan Agoes Ganesha Rahyuda, (2016), yang dimana mereka menyatakan adanya pengaruh dan positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Jadi karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul jika merasakan kepuasan kerja maka akan cenderung akan mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

3. Stress kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari uji regresi linier berganda mendapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi, maka niat untuk pindah karyawan cenderung semakin tinggi pula. Jadi, tekanan kerja disuatu perusahaan perlu dikurangi, karena karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul mengharapkan adanya

perubahan, adanya tindakan yang baik dan adanya kesempatan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan untuk tidak terlalu memberikan target diluar kemampuan karyawan tersebut.

Karyawan bagian teknik menginginkan adanya pekerjaan yang tidak terlalu membebani karena melihat dari risiko yang tinggi dari pekerjaannya. Ketika karyawan mengalami stress seperti peralatan yang kurang memadai, wewenang yang kurang dijelaskan, pekerjaan yang melebihi waktu pekerjaan, atau sekedar balas jasa yang kurang dirasakan karyawan hal ini juga perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan jikalau kurang maka karyawan cenderung akan mencari pekerjaan yang lebih aman, nyaman, dan dapat disenangi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh agung, nurul, widya, (2013), S.O. Ogunsina dan Sulaiman Olanrewaju Adebayo, (2011), Gabriella, Moehammad, dan Ika, (2015), Syarifah, (2014) dan Jay P. Mulki Jorge F. Jaramillo William B. Locander, (2007) juga mendapatkan hasil yang sama, yaitu stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi dengan adanya tekanan yang terlalu tinggi dapat meningkatkan perasaan stress kerja karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul dalam menjalani pekerjaannya. Dengan hal itu maka akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya . Oleh karena itu, stress kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian

teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul.

4. Stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil analisa intervening bahwa stress kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantul melalui kepuasan kerja, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja yang lebih besar daripada pengaruh langsung. Ketika karyawan mengalami tekanan yang terus dibiarkan saja maka akan menimbulkan stress kerja yang semakin lama kelamaan akan memicu keinginannya untuk keluar dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik akibat kurangnya kepuasan kerja dari pekerjaannya yang sekarang. Penelitian yang dilakukan Baroroh (2013), Ghofur dkk (2017) dan Febriansyah (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang mana kepuasan kerja sebagai variabel intervening.