

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Profil dan Sejarah Berdirinya Jenang Karomah

Nama : PJ. Karomah
Tahun Berdiri : 1995
Jenis Usaha : Kuliner Khas Daerah
Nama Pemilik : Zaenal Arifin S.Ag.
Alamat : Jl. Sosrokartono Rt.01 Rw.02
No.263 Kaliputu Kudus
Hari : Senin sampai minggu
Waktu : 07.00 – 22:00 WIB

Perusahaan Jenang Karomah merupakan industri kecil menengah yang bergelut di bidang kuliner khas daerah di Kota Kudus. Perusahaan ini merupakan usaha rintisan keluarga Bapak Zainal Arifin, dimana pada generasi sebelumnya ayah dari Bapak Zainal mendirikan perusahaan jenang yang bernama “Gunung Muria”. Bapak Dahwan Maskhani (ayah owner PJ Karomah) mendirikan usaha ini pada tahun 1973 M.¹

Alasan mendirikan perusahaan jenang karena jenang adalah kuliner tradisional yang cocok untuk segala usia, baik orang tua, remaja dan anak-anak. Jenang sendiri cocok sebagai oleh-oleh yang dibawa wisatawan mengingat di Kudus terdapat dua destinasi wisata religi, yaitu Makam Sunan Kudus dan Sunan Muria. Selain sebagai oleh-oleh, masyarakat sekitar sering menggunakan jenang sebagai bawaan ketika lamaran. Jenang dipilih karena memiliki sifat lengket yang mana dipercaya dapat mempererat hubungan orang yang akan menikah, oleh karena itu pesanan jenang dari masyarakat cukup tinggi ketika musim lamaran atau menikah.

¹ Zainal Arifin (pemilik PJ Karomah), wawancara oleh penulis, 22 Juli, 2019, wawancara 1, transkrip.

Berdasarkan pertimbangan usia Bapak Dahwan yang sudah *udzur*, perusahaan jenang ini dilanjutkan oleh anak laki-lakinya yang bernama Bapak Zainal Arifin S. Ag, pada tahun 1995 dan berganti nama menjadi “Karomah”. Pengubahan nama ini dilakukan sebagai pembeda jenang yang diproduksi Bapak Zainal dengan jenang yang diproduksi oleh saudara-saudaranya yang lain.

Perkembangan usaha Jenang Karomah kian hari kian meningkat, Bapak Zainal dengan dibantu istrinya pada awalnya hanya memiliki 2 karyawan laki-laki dan perempuan. Karyawan laki-laki bertanggungjawab memasak jenang sedangkan perempuan bertanggungjawab pada packing. Untuk pemasaran Bapak Zainal dan Ibu Masfuah Enti Aliyah (istri) yang melaksanakan. Pemasaran Jenang Karomah pada awal berdirinya menginduk pada konsumen yang telah berlangganan dengan Jenang Muria. Jenang Karomah sangat menonjolkan kualitas rasa dan inovasi produk, untuk mendapat kepercayaan konsumen, Perusahaan Jenang Karomah memberikan sampel terlebih dahulu kepada mereka.²

Demi mempertahankan eksistensinya, Perusahaan Jenang Karomah mengadakan pameran di gedung JHK Kudus dengan biaya sendiri, dari sana produk Jenang Karomah dapat dikenal oleh dinas pertanian. Setelah melihat potensi yang dimiliki Jenang Karomah, pada tahun 2002 pihak dinas pertanian meminta untuk melakukan pameran keduanya yang diadakan di Tasikmalaya. Dari pameran ini Jenang Karomah selalu menjadi lirikan dinas pertanian kudus untuk diikutsertakan dalam berbagai pameran di Indonesia. Bahkan dari pameran-pameran yang diikuti pihak Jenang Karomah berkesempatan untuk bertemu Presiden

²Zainal Arifin (pemilik PJ Karomah), wawancara oleh penulis, 22 Juli, 2019, wawancara 2, transkrip.

Indonesia, Bapak Jokowi dan menerima penghargaan adiknya pangan nusantara. Dinas pertanian kudus menilai aspek unggulan yang dimiliki Jenang Karomah antara lain bahan yang digunakan berkualitas, kemasan yang menarik dan inovasi yang beragam.³

b. Visi, Misi dan Tujuan

Dalam menjalankan berbagai strategi bisnisnya suatu perusahaan tentunya memiliki Visi, Misi dan Tujuan yang menjadi acuannya, begitu juga dengan UMKM jenang Karomah Kudus memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut:⁴

1) Visi

“Menjadikan UMKM jenang Karomah Kudus sebagai salah satu industri terbaik makanan khas daerah dalam aspek profitabilitas, pemasaran dan kepuasan konsumen melalui karya kreatif dan inovatif”

2) Misi

- a) Memuaskan konsumen dengan menyediakan produk jenang Kudus yang berkualitas dan halal
- b) Mengembang SDN dan manajemen yang Profesional
- c) Menciptaan pemanfaatan jangka panjang yang berkesinambungan dalam hubungan antara perusahaan dan seluruh mitra usaha

3) Tujuan

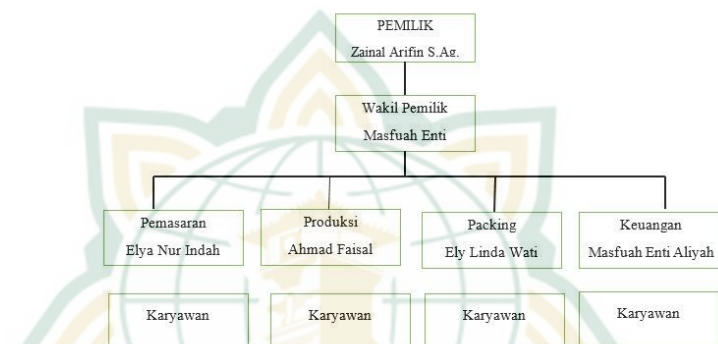
“Untuk menghadirkan cita rasa khas yang pas dan dapat merangsang selera makanan”

³Zainal Arifin, (pemilik PJ Karomah), wawancara oleh penulis, 14 Desember, 2019, wawancara 2, transkrip.

⁴ Zainal Arifin (pemilik PJ Karomah), wawancara oleh penulis, 14 Desember, 2019, wawancara 2, transkrip.

c. Stuktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PJ Karomah



Gambar di atas menjelaskan mengenai struktur organisasi di PJ Karomah, dimana pemiliknya ialah Bapak Zainal Arif, wakil pemilik sekaligus pengelola keuangan adalah istrinya Ibu Masufah Enti Aliyah. Untuk yang bertanggungjawab pada pemasaran Elya Nur Indah, Produksi Ahmad Faisal dan Packing Ely Linda Wati. Setelah itu terdapat karyawan yang berada pada bidangnya masing-masing.⁵

d. Pemasaran PJ. Karomah Kudus

Dalam menjalankan kegiatan pemasaran Perusahaan Jenang Karomah Kudus selalu mengedepankan kualitas dari produknya. Kualitas yang baik dengan mempertahankan resep khas yang tidak berubah sehingga tetap melekat di hati konsumennya. Walaupun bukan tergolong perusahaan yang besar pemasaran produk jenang karomah mencakup wilayah yang cukup luas. Selain sekitar wilayah Kudus, area pemasaran Jenang Karomah antara lain Pati, Rembang, Demak,

⁵ Zainal Arifin (pemilik PJ Karomah), wawancara oleh penulis, 14 Desember, 2019, wawancara 2, transkrip.

Purwodadi, Jepara, Ungaran, Semarang, Magelang, Temanggung dan bahkan mencapai luar Pulau Jawa, yaitu Balikpapan dan Pontianak. Pendistribusian produk pada pasar di berbagai kota di Jawa Tengah dilakukan dengan terjadwal, yakni tiap dua bulan sekali. Adapun pendistribusian produk untuk Kota Pontianak dan Balikpapan melalui perantara pedagang besar, dengan mekanisme pedagang besar membeli produk jenang di Perusahaan Jenang Karomah kemudian pedagang tersebut memasarkannya kembali di dua kota tersebut.

Pada momen Ramadhan dan Idul Fitri permintaan pasar meningkat dibandingkan hari biasa. Sehingga produksi pun dinaikkan hingga mencapai satu kwintal tiap hari. Dengan meningkatkan produksi maka hanya biaya variabel yang naik, adapun biaya tetapnya tidak mengalami peningkatan, maka pihak manajemen Perusahaan Jenang Karomah memanfaatkannya dengan pengurangan harga atau harga promo.

Demi meningkatkan efektivitas pemasaran Perusahaan Jenang Karomah menggunakan saluran pemasaran yang tepat dan terarah, hal ini memberikan kemudahan bagi konsumen untuk mendapatkan produk Karomah. Saluran pemasaran yang digunakan Perusahaan Jenang Karomah terdiri dari tiga jenis. Pertama dari produsen, produk langsung dijual kepada konsumen. Kedua produk dari produsen kepada konsumen melalui pengecer terlebih dahulu. Ketiga dari produsen kepada pedagang besar kemudian pengecer selanjutnya diterima konsumen.⁶

⁶Zainal Arifin (pemilik PJ Karomah), wawancara oleh penulis, 5 Maret, 2020, wawancara 2, transkrip.

2. Gambaran Umum Responden

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	12	31,6%
	2. Perempuan	26	68,4%
	Total	38	100%
2.	Usia		
	1. <20 Tahun	8	21,1%
	2. 20-30 Tahun	9	23,7%
	3. 31-40 Tahun	8	21,1%
	4. 41-50 Tahun	6	15,8%
	5. >50 Tahun	7	18,4%
	Total	38	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	1. SD	6	15,8%
	2. SMP	9	23,7%
	3. SMA	20	52,6%
	4. D1/D2/D3	0	0%
	5. S1/S2/S3	1	2,6%
	6. Lainnya	2	5,3%
	Total	38	100%
4.	Lama Bekerja		
	1. <1 Tahun	10	26,3%
	2. 1-5 Tahun	10	26,3%
		9	23,7%

3. 6-10 Tahun		
4. >10 Tahun	9	23,7%
Total	38	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan paparan informasi diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 31% atau 12 orang dan responden perempuan sebesar 68% atau 26 orang. Adapun persebaran data responden beracuan pada usia diklasifikasikan menjadi 5, untuk reponden berusia kurang dari 21 tahun berjumlah 8 orang atau 21,1%, untuk responden berusia 20 sampai 30 tahun berjumlah 9 orang atau 23,7%, untuk responden berusia 31 sampai 40 tahun berjumlah 8 orang atau 21,1%, untuk responden berusia 41-50 tahun berjumlah 6 orang atau 15,8%, sedangkan responden berusia di atas 50 berjumlah 7 orang atau 18,4%.

Persebaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut; responden yang mengenyam pendidikan sampai taraf SD berjumlah 6 orang atau 15,8%, untuk pendidikan terakhir SMP sebanyak 9 orang atau 23,7%, untuk pendidikan terakhir SMA berjumlah 20 orang atau 52,6%, untuk pendidikan terakhir tingkat diploma berjumlah 0 atau tidak ada, untuk responden berpendidikan terakhir S1/S2/S3 sebanyak 1 orang atau 2,6%, untuk kategori lainnya berjumlah 2 orang atau 5,3%. Dilihat dari karakteristik lama bekerja disimpulkan bahwa pekerja dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau 26,3%, responden dengan lama bekerja antara 1-5 tahun berjumlah 10 orang atau 26,3%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun 9 orang atau 23,7%, responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 9 orang atau 23,7%.

3. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh upah, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Persebaran Data Kuesioner

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
Kepuasan Kerja (X1)	KP1	1	2,6	3	7,9	20	52,6	12	31,1	2	5,3
	KP2	0	0	6	15,8	12	31,6	17	44,7	3	7,9
	KP3	1	2,6	6	15,8	20	52,6	11	28,9	0	0
	KP4	0	0	2	5,3	23	60,5	12	31,6	1	2,6
	KP5	1	2,6	5	13,2	19	50	13	34,2	0	0
	KP6	0	0	5	13,2	18	47,4	14	36,8	1	2,6
	KP7	0	0	2	5,3	25	65,8	11	28,9	0	0
	KP8	0	0	4	10,5	21	55,3	10	26,3	3	7,9
Stres Kerja (X2)	Str1	1	2,6	5	13,2	11	28,9	17	44,7	4	10,5
	Str2	1	2,6	1	2,6	2	5,3	14	36,8	20	52,6
	Str3	1	2,6	1	2,6	4	10,5	15	39,5	17	44,7
	Str4	0	0	0	0	10	26,3	15	39,5	13	34,2
	Str5	1	2,6	3	7,9	5	13,2	19	50	10	26,3
	Str6	1	2,6	0	0	8	21,1	17	44,7	12	31,1

Kepemimpinan (X3)

									,		
Ti6	0	0	0	0	15	39, 5	11	2 8 , 9	12	3 1 , 6	
Ti7	1	2,6	1	2,6	11	28, 9	7	1 8 , 4	18	4 7 , 4	
Ti8	1	2,6	4	10,5	21	55, 3	1	2 , 6	11	2 8 , 9	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

a. Kepuasan Kerja

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut:

- Pada item KP1, 5,3% responden menjawab sangat setuju, 31,6% responden menjawab setuju, 52,6% responden menjawab netral, 7,9% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% menjawab sangat tidak setuju.
- Pada item KP2, 7,9% responden menjawab sangat setuju, 44,7% responden menjawab setuju, 31,6% responden menjawab netral, serta 15,8 % responden menjawab tidak setuju.
- Pada item KP3, 28,9% responden menjawab setuju, 52,6% responden menjawab netral, 15,8 % responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% menjawab sangat tidak setuju.
- Pada item KP4, 2,6% responden menjawab sangat setuju, 31,6% responden menjawab setuju, 60,5% responden menjawab netral, serta 5,3 % responden menjawab tidak setuju.
- Pada item KP5, 34,2% responden menjawab setuju, 50% responden menjawab netral, 13,2 responden

menjawab tidak setuju, serta 2,6% menjawab sangat tidak setuju.

- f) Pada item KP6, 2,6% responden menjawab sangat setuju, 36,8% responden menjawab setuju, 47,4% responden menjawab netral, serta 13,2% responden menjawab tidak setuju.
- g) Pada item KP7, 28,9% responden menjawab setuju, 65,8% responden menjawab netral, serta 5,3 % responden menjawab tidak setuju.
- h) Pada item KP8, 7,9% responden menjawab sangat setuju, 26,3% responden menjawab setuju, 55,3% responden menjawab netral, serta 10,5% responden menjawab tidak setuju.

b. Variabel Stres Kerja

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel stres kerja sebagai berikut:

- a) Pada item Str1, 10,5% responden menjawab sangat setuju, 44,7% responden menjawab setuju, 28,9% responden menjawab netral, 13,2% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
- b) Pada item Str2, 52,6% responden menjawab sangat setuju, 36,8% responden menjawab setuju, 5,3% responden menjawab netral, 2,6% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
- c) Pada item Str3, 44,7% responden menjawab sangat setuju, 39,5% responden menjawab setuju, 10,5% responden menjawab netral, 2,6% responden menjawab tidak setuju, serta

2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.

- d) Pada item Str4, 34,2% responden menjawab sangat setuju, 39,5% responden menjawab setuju, serta 26,3% responden menjawab netral.
- e) Pada item Str5, 26,3% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 13,2% responden menjawab netral, 7,9% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
- f) Pada item Str6, 31,6% responden menjawab sangat setuju, 44,7% responden menjawab setuju, 21,1% responden menjawab netral, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
- g) Pada item Str7, 5,3% responden menjawab sangat setuju, 39,5% responden menjawab setuju, 44,7% responden menjawab netral, 5,3% responden menjawab tidak setuju, serta 5,3% responden menjawab sangat tidak setuju.
- h) Pada item Str8, 10,5% responden menjawab sangat setuju, 34,2% responden menjawab setuju, 44,7% responden menjawab netral, 5,3% responden menjawab tidak setuju, serta 5,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

c. Variabel Kepemimpinan

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pada item Kpm1, 13,2% responden menjawab sangat setuju, 7,9% responden menjawab setuju, 50% responden menjawab netral, 26,3% responden

- menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
- b) Pada item Kpm2, 5,3% responden menjawab sangat setuju, 15,8% responden menjawab setuju, 55,3% responden menjawab netral, 18,4% responden menjawab tidak setuju, serta 5,3% responden menjawab sangat tidak setuju.
 - c) Pada item Kpm3, 15,8% responden menjawab setuju, 65,8% responden menjawab netral, serta 18,4% responden menjawab tidak setuju.
 - d) Pada item Kpm4, 13,2% responden menjawab sangat setuju, 7,9% responden menjawab setuju, 68,4% responden menjawab netral, 7,9% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
 - e) Pada item Kpm5, 13,2% responden menjawab sangat setuju, 10,5% responden menjawab setuju, 63,2% responden menjawab netral, 10,5% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
 - f) Pada item Kpm6, 18,4% responden menjawab sangat setuju, 18,4% responden menjawab setuju, 36,8% responden menjawab netral, 21,1% responden menjawab tidak setuju, serta 5,3% responden menjawab sangat tidak setuju.
 - g) Pada item Kpm7, 13,2% responden menjawab sangat setuju, 26,3% responden menjawab setuju, 39,5% responden menjawab netral, 16,8% responden menjawab tidak setuju, serta

5,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

- h) Pada item Kpm8, 13,2% responden menjawab sangat setuju, 31,6% responden menjawab setuju, 39,6% responden menjawab netral, serta 15,8% responden menjawab tidak setuju.

d. Variabel *Turnover Intention*

Dari hasil diatas, dapat diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel kinerja sebagai berikut:

- a) Pada item TI1, 36,8% responden menjawab sangat setuju, 31,6% responden menjawab setuju, 26,3% responden menjawab netral, serta 53% responden menjawab tidak setuju.
- b) Pada item TI2, 39,5% responden menjawab sangat setuju, 16,3% responden menjawab setuju, 28,9% responden menjawab netral, serta 5,3% responden menjawab tidak setuju.
- c) Pada item TI3, 34,2% responden menjawab sangat setuju, 18,4% responden menjawab setuju, 39,5% responden menjawab netral, serta 7,9% responden menjawab tidak setuju.
- d) Pada item TI4, 28,9% responden menjawab sangat setuju, 39,5% responden menjawab setuju, 28,9% responden menjawab netral, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.
- e) Pada item TI5, 50% responden menjawab sangat setuju, 28,9% responden menjawab setuju, 15,8% responden menjawab netral, serta 5,3% responden menjawab tidak setuju
- f) Pada item TI6, 31,6% responden menjawab sangat setuju, 28,9%

responden menjawab setuju, serta 39,5% responden menjawab netral.

g) Pada item TI7, 47,4% responden menjawab sangat setuju, 18,4% responden menjawab setuju, 28,9% responden menjawab netral, 2,6% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.

h) Pada item TI7, 28,9% responden menjawab sangat setuju, 2,6% responden menjawab setuju, 55,3% responden menjawab netral, 10,5% responden menjawab tidak setuju, serta 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju.

4. Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Dengan pengujian validitas peneliti dapat mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan. Apabila kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara baik maka dikatakan valid. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mengestimasi nilai korelasi antara skor tiap pertanyaan dengan skor total konstruk.⁷ Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka instrument disebut valid, apabila sebaliknya maka instrument tidak valid.

Untuk memperoleh jawaban responden, penulis menyebarkan kuesioner kepada 30 orang non responden. Non Responden diberi pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan dan *turnover intention*. Selanjutnya tiap variabel dibagi dalam beberapa indikator, variabel kepuasan kerja (X1) dibagi

⁷ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), 85-86.

menjadi 8 pernyataan, variabel stres kerja (X2) dibagi menjadi 8 pernyataan, kepemimpinan (X3) dibagi menjadi 8 pertanyaan, dan yang terakhir *turnover intention* (Y) dibagi menjadi 8 pertanyaan. orang. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	KP1	0,523	0,3061	Valid
	KP2	0,581	0,3061	Valid
	KP3	0,608	0,3061	Valid
	KP4	0,585	0,3061	Valid
	KP5	0,659	0,3061	Valid
	KP6	0,637	0,3061	Valid
	KP7	0,523	0,3061	Valid
	KP8	0,585	0,3061	Valid
Stres Kerja (X2)	Str1	0,745	0,3061	Valid
	Str2	0,588	0,3061	Valid
	Str3	0,554	0,3061	Valid
	Str4	0,552	0,3061	Valid
	Str5	0,553	0,3061	Valid

	Str6	0,548	0,3061	Valid
	Str7	0,597	0,3061	Valid
	Str8	0,527	0,3061	Valid
Kepemimpinan (X3)	Kpm1	0,629	0,3061	Valid
	Kpm2	0,732	0,3061	Valid
	Kpm3	0,471	0,3061	Valid
	Kpm4	0,622	0,3061	Valid
	Kpm5	0,591	0,3061	Valid
	Kpm6	0,486	0,3061	Valid
	Kpm7	0,636	0,3061	Valid
	Kpm8	0,666	0,3061	Valid
Turnover Intention (Y)	TI1	0,644	0,3061	Valid
	TI2	0,560	0,3061	Valid
	TI3	0,559	0,3061	Valid
	TI4	0,594	0,3061	Valid
	TI5	0,574	0,3061	Valid
	TI6	0,635	0,3061	Valid
	TI7	0,535	0,3061	Valid
	TI8	0,621	0,3061	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berlatarbelakang temuan hasil validitas di atas, maka didapatkan nilai *Pearson Correlation* (r hitung). Sedangkan r tabel diperoleh dari r tabel statistik dengan nilai $df=28$ ($df=N-2$, dimana N adalah jumlah non responden sebanyak 30 orang). Dari seluruh pernyataan pada instrumen diketahui nilai r hitung $> r$ tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tersebut adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan (reliabel) digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang dalam penelitian. Adapun pengujian reliabel ini menggunakan formula *cronbach alpha*, dimana dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.⁸ Dalam hal ini pengujian menggunakan data non respondem sebanyak 30 orang. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas yang telah dilaksanakan:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	0,713	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,718	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,742	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,716	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

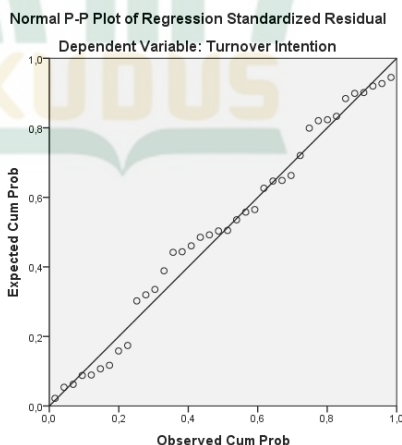
⁸ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), 81.

Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan dan *turnover intention* adalah diatas 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel. Sehingga dapat digunakan untuk mengukur fenomena dengan hasil yang konsisten.

c. Hasil Uji Normalitas

Suatu persamaan regresi dikatakan baik manakala variabel dependen dan independennya memiliki hasil distribusi yang normal atau mendekati normal. pengujian ini dapat dilakukan melalui analisis. Dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot dapat dilakukan analisis grafik untuk melihat apakah data terdistribusi normal. Apabila garis pada grafik historgram mengikuti garis diagonalnya maka data dikatakan lolos uji normalitas.⁹ Berikut hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS 21 yang telah dilakukan:

Gambar 4.2
Grafik Normal probability (P-P Plot)



⁹ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, 96.

Berlandaskan gambar diatas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal yang berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk mendukung hasil uji tersebut, maka penulis juga melakukan uji Kolmogorov-smirnov. Pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah jika *asym.sig* > 0,05 maka data terdistribusi normal, tetapi jika *asym.sig* < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Hasil Uji kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan peneliti sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandar- ized Residual
N			38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,78844917
Most Extreme Differences	Absolute		,097
	Positive		,077
	Negative		-,097
Kolmogorov-Smirnov Z			,600
Asymp. Sig. (2-tailed)			,865

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,865, yang berarti lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Suatu permodelan regresi yang baik, adalah model dimana tidak terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (dilihat dari koefisien korelasinya yang tinggi atau bahkan 1). Jika dalam suatu model regresi terdapat hal tersebut maka terjadi multikolenieritas. Pengambilan keputusan pada uji ini berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun nilai yang umum dipakai adalah nilai *Tolerance* $\leq$ dan nilai VIF $\geq$ 10. Berikut hasil pengolahan SPSS 21 dari uji multikolinieritas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	40,052	8,519		4,702	,000		
Kepuasan Kerja	,404	,188	-,308	-2,145	,039	,693	1,443
Stres kerja	,317	,146	,307	2,166	,037	,712	1,404
Kepemimpinan	-,310	,121	-,327	-2,572	,015	,881	1,135

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan data diatas, diketahui nilai dari *tolerance* variabel kepuasan kerja sebesar 0,693 dan nilai VIF sebesar 1,443, adapun untuk variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* 0,712 dan VIF 1,404, sedangkan untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,81 dan VIF 1,135. Dari paparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel bebas diatas lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat diputuskan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

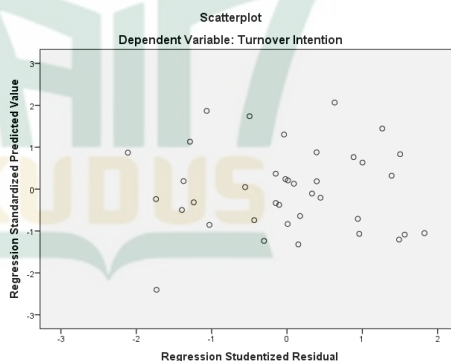
e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas terdeteksi ketika tidakadanya varians yang konstan dari residual

model antar observasi.¹⁰ Kebalikan dari heteroskedastisitas, homoskedastisitas adalah jika residual model memiliki varian yang sama. Persamaan regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penarikan kesimpulan pada uji heteroskedastisitas berdasarkan persebaran titik pada grafik *scatterplot* yang merupakan pengolahan data antara ZPRED dan SRESID dimana persebarannya di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y. Apabila titik tersebut memiliki pola yang teratur baik menyempit, melebar ataupun bergelombang-gelombang maka terjadi heteroskedastisitas. Adapun jika tidak terdapat pola pada yang teratur pada grafik maka terjadi homoskedastisitas. Berikut grafik *scatterplot* berdasarkan data yang telah diolah:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*scatterplot*)



Dari hasil uji tersebut, diketahui bahwa titik-titik menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang.

¹⁰ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: AMP YKPN, 2001), 112.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat mengestimasi seberapa besar model dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.472	2,909
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres kerja, Kepuasan Kerja				

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,472 atau 47,2%, yang artinya bahwa variabel independen mempengaruhi sebesar 47,2% terhadap variabel dependen, yang lainnya 52,8% (100% - 47,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model.

g. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersamaan variabel bebas dalam model terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan dengan melihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > f_{tabel}$ dapat diputuskan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka disimpulkan variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu, dilihat juga nilai signifikansinya, jika nilai $sig < 0,05$ maka ada pengaruh, sedangkan jika nilai $sig > 0,05$ tidak ada pengaruh. Berikut adalah tabel hasil dari Uji F yang telah dilakukan:

Tabel 4.9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,150	3	101,717	12,021	,000 ^b
	Residual	287,692	34	8,462		
	Total	592,842	37			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres kerja, Kepuasan Kerja

Dari hasil uji F diatas, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 12,021. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,88 yang didapat dari $df_1=3$ (jumlah variabel-1) dan $df_2=34$ ($df_2=n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000^b.

Dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12,021 > 2,86$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000^b < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

h. Uji t

t test dilakukan untuk melihat kadar pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan yang digunakan berdasarkan nilai signifikansi, jika signifikansi $< 0,05$ berarti ada pengaruh, jika $> 0,05$ tidak ada pengaruh. Selain dari nilai signifikansi, pengambilan keputusan juga dilihat dari nilai t_{hitung} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh, tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	40,052	8,519		4,702	,000
Kepuasan Kerja	-,404	,188	-,308	-2,145	,039
Stres kerja	,317	,146	,307	2,166	,037
Kepemimpinan	-,310	,121	-,327	-2,572	,015

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 40,052 - 0,404X_1 + 0,317X_2 - 0,310X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Konstanta 40,052

Nilai konstanta 40,052, artinya jika variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kepemimpinan adalah nol, maka nilai *turnover intention* adalah 40,052.

2) Koefisien variabel kepuasan kerja -0,404

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,404, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja, maka *turnover intention* karyawan akan turun sebesar 0,404.

3) Koefisien variabel stres kerja 0,317

Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,317, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel stres kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,317.

4) Koefisien variabel kepemimpinan -0,310

Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar -0,310, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel upah, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,310.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja adalah -2,145. Sedangkan nilai t_{tabel} -2,032 yang didapat dari tabel t-tes dengan $\alpha=0,025$ ($0,05/2$) dan $df = 34$ ($df= n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,039.

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,145 > -2,032$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2) Variabel Stres Kerja (X_2)

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel stres kerja adalah 2,166. Sedangkan nilai t_{tabel} 2,032 yang didapat dari tabel t-tes dengan $\alpha=0,025$ ($0,05/2$) dan $df = 34$ ($df= n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,037.

Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,166 > 2,032$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

3) Variabel Kepemimpinan (X_3)

Dari hasil uji t diatas, didapatkan nilai t_{hitung} variabel upah adalah -2,572. Sedangkan nilai t_{tabel} 2,032 yang didapat dari tabel t-tes dengan $\alpha=0,025$ ($0,05/2$) dan $df = 34$ ($df= n-k-1$, dimana n merupakan jumlah responden dan k ialah jumlah variabel independen). Serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,015.

Dikarena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2,572 > -2,032$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Menurut definisi yang dikemukakan Robbins, kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki pekerja dalam merespon jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang mereka harapkan.¹¹ Islam memandang sikap yang seharusnya dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya adalah dengan tidak memandangnya hanya dari tolok ukur kebendaan, melainkan memandangnya sebagai suatu bentuk ibadah.¹²

Berbekal pengujian regresi yang telah dilakukan, ditemukan untuk variabel kepuasan kerja nilai koefisien sebesar -0,404, artinya setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja maka terjadi penurunan 0,404 nilai *turnover intention* karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar -2,145 yang mana lebih besar dari t_{tabel} sebesar -2,032 dan memiliki nilai signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Medical Representatif” yang mana hasilnya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Henry Simamora menjelaskan ketidakpuasan merupakan salah satu variabel yang signifikan dengan *turnover* karyawan.

Dari hasil temuan di atas, maka langkah yang perlu dilakukan PJ Karomah adalah memperbaiki berbagai hal yang

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 501.

¹² Deden Misbahudin Muayyad, “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X kantor Wilayah II”, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9, No. 1 (2016): 80-82, diakses pada 08 Januari 2019, media.neliti.com.

menimbulkan kepuasan karyawan. Hal-hal tersebut antara lain gaji, kesempatan promosi, rekan kerja yang mendukung dan kenyamanan pada pekerjaan itu sendiri.

C. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Wahyono menjelaskan stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan kondisi seseorang.¹³ Stres dapat mengakibatkan gejala fisiologis seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi dan sakit jantung, gejala psikologis seperti kecemasan, dan gejala perilaku seperti kemangkiran.¹⁴ Islam memberikan panduan kepada pemeluknya untuk mengelola dan menghindari stres dengan beberapa cara, yaitu; niat ikhlas, sabar dan salat, bersyukur dan bersedekah, doa dan dzikir.¹⁵

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan, dihasilkan untuk variabel stres kerja nilai koefisien sebesar 0,317, maknanya setiap kenaikan satu satuan stres kerja maka terjadi kenaikan 0,317 nilai turnover intention karyawan. Nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 2,166 yang mana lebih besar dari t tabel sebesar 2,032 dan memiliki nilai signifikansi 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan H0 ditolak dan H2 diterima, maka variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Terdapat kesesuaian hasil yang diperoleh pada penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Samrotu Sa'adah dan Arif Partono Prasetyo yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawab PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke". Hasil pada

¹³Maliah, *Perilaku Keorganisasian Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2017), 81.

¹⁴Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 225.

¹⁵Susatyo Yuwono, "Mengelola Stres dalam Perspektif Islam dan Psikologi", *Psycho Idea* 8, No. 2 (2010): 20-23, diakses pada 08 Januari 2020, Jurnalnasional.ump.ac.id.

penelitian tersebut menunjukkan bahwa srres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Paparan di atas memberikan gambaran kepada PJ Karomah bahwa untuk mengurangi tingkat turnover yang dimiliki perlu mengurangi tingkat stres yang dialami karyawannya. Pemberian perhatian lebih pada hal-hal yang menyebabkan stres menjadi penting, diantaranya; beban kerja yang dirasakan karyawan, waktu kerja yang lebih disesuaikan dengan beban kerja, umpan balik dan tanggung jawab yang dipikul.

D. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* karyawan

Seorang ilmuwan barat yang bernama Ivancevich mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain guna mendukung tujuan yang sesuai dengan organisasi.¹⁶ Terdapat beberapa gaya kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan kontinum, manajerial grid, tiga dimensi dan empat sistem manajemen dari likert.¹⁷ Islam memandang kepemimpinan yang terbaik adalah kepemimpinan yang telah dilakukan Nabi Muhammad SAW, yang mana merupakan manifestasi dari akhlak Rasulullah yaitu Al-Qur'an. Kepemimpinan dalam islam menurut Moehariono memiliki tiga prinsip, yaitu; musyawarah, adil dan kebebasan berpikir.¹⁸

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan, dihasilkan untuk variabel Kepemimpinan nilai koefisien sebesar -0,310, maknanya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan maka terjadi penurunan 0,310 nilai *turnover intention* karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -2,572 yang mana lebih besar dari t_{tabel} sebesar -2,032 dan memiliki nilai signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka

¹⁶ Juliansyah Noor, *Penelitian ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015) 169.

¹⁷ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali press, 2012). 50-61

¹⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 415-416.

variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, penelitian yang telah dilaksanakan Orchita Puspasari dan Rini Nugraheni dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT X). Penelitian yang dipublikasikan tahun 2016 ini, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan yang baik dapat menjadi alternatif PJ Karomah dalam mengurangi tingkat *turnover*-nya. Kepemimpinan yang baik dapat dilakukan pihak manajemen dalam bentuk bersifat adil, memberi saran kepada karyawan, mendukung tujuan, menciptakan rasa aman, memberikan inspirasi dan menghargai karyawan.

