

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Wijaya Kesuma Mandiri

PT. Wijaya Kesuma Mandiri merupakan salah satu Perusahaan Industri Kayu yang beralamat di Jalan Mesjid No. 241 Dusun V Desa Paya Geli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini mulai berdiri pada tahun 2001 yang bergerak dalam bidang industri kayu. Pada tahun 2002 produksi mengalami berbagai kendala, seperti pemasok bahan baku kayu kemudian pasokan bahan baku yang sudah menipis serta ekspor yang terkendala. Dan pada tahun 2005 PT Wijaya Kesuma Mandiri kembali mengelola kayu glondongan menjadi kayu gergajian dan kayu lapis.

PT Wijaya Kesuma Mandiri berusaha untuk memenuhi kebutuhan pasar terutama pasar ekspor dan impor. Standar kualitas yang cukup tinggi dari produk merupakan jaminan dan suatu alat kontrol kualitas yang ketat, mulai dari pabrik yang telah bersertifikat JAS hingga memiliki standar sertifikasi ISO yang memastikan kualitas tertinggi hingga ke tahap produk jadi. Industri PT Wijaya Kesuma Mandiri juga telah mendapatkan sertifikasi wajib dari Kementerian

Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk Verifikasi Legalitas Sistem Kayu (SVLK). Sertifikat ini akan memberikan jaminan informasi perihal alur proses produksi kayu lapis, dimana alur produksi menjadi mudah ditelusuri.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT Wijaya Kesuma Mandiri

a. Visi Perusahaan

Menjadikan perusahaan industri kayu yang terbaik dengan mengutamakan keunggulan produk, berupa ketahanannya dan kualitasnya, serta mampu bersaing di tingkat nasional maupun global, dengan dukungan manajemen profesional.

b. Misi Perusahaan

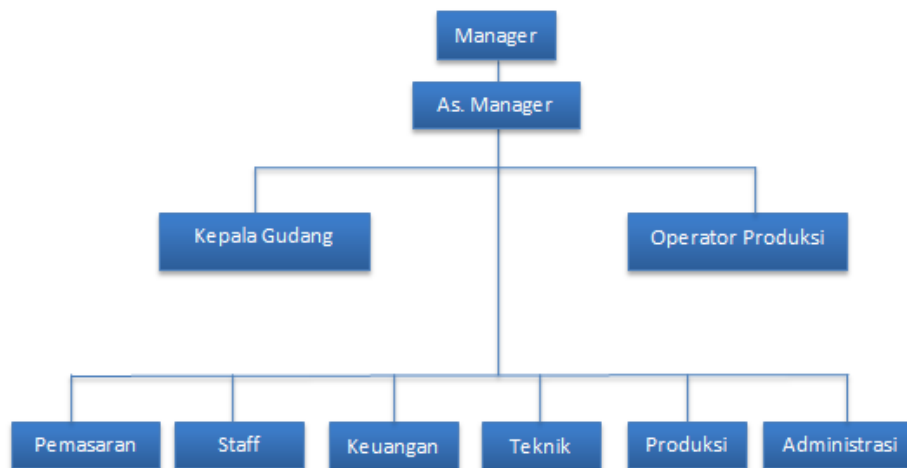
Berkomitmen untuk bekerjasama dan memberikan kontribusi terbaik kepada rekan usaha, klien, dan masyarakat sebagai produsen rantai kayu terbaik yang secara konsisten melakukan inovasi-inovasi, mempertahankan kualitas dan bernilai tinggi. Dengan etos kerja yang disiplin, manajemen yang profesional serta didukung oleh staff yang handal akan memberikan yang terbaik bagi konsumen.

4.1.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1. Struktur Organisasi PT Wijaya Kesuma Mandiri

Sebuah perusahaan yang besar maupun kecil tentunya sangat memerlukan adanya struktur organisasi perusahaan, yang menerangkan kepada seluruh karyawan untuk mengerti apa tugas

dan batasan-batasan tugasnya, kepada siapa dia bertanggung jawab sehingga pada akhirnya aktivitas akan berjalan secara sistematis dan terkoordinir dengan baik dan benar. Adapun struktur organisasi yang terdapat pada PT Wijaya Kesuma Mandiri adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Wijaya Kesuma Mandiri

2. Deskripsi Tugas

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi pada PT. Musim Mas adalah sebagai berikut:

1. Manager

Manager adalah orang yang diberi kuasa oleh pengusaha untuk menjalankan perusahaan atas nama pengusahaa. Pemimpin perusahaan berfungsi sebagai wakil pengusaha dan berkuasa dalam segala hal yang berkenaan dengan pengolahan perusahaan yang di pimpinnya.

2. Asisten Manager

Asisten Manager adalah orang yang bertanggung jawab menyelesaikan tujuan perusahaan dengan mengelola staff sesuai

dengan departemen yang dia pimpin, bertanggung jawab tentang perencanaan dan evaluasi kegiatan perusahaan. Seseorang yang bertanggung jawab utamanya adalah menjalankan proses atau fungsi manajemen, dengan membuat perencanaan serta mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin serta melakukan fungsi pengawasan terhadap manusia/pekerja, keuangan, aset, fisik, serta informasi.

3. *Operator produksi*

Bertanggung jawab dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Membantu dalam pengaturan alur produksi, perbaikan sistem mesin produksi, dan melaporkan potensi peningkatan proses produksi kepada atasan. Melakukan inspeksi dan perawatan rutin mesin guna memastikan kapasitas dan kualitas produk tetap konsisten.

4. Kepala Gudang

Bagian ini bertugas sebagai mengkoordinir dan mengawasi operasional dan aktivitas di gudang, mulai dari proses penyimpanan dan pengeluaran material sampai administrasi material. Bertanggung jawab atas pengelolaan material dan stock di gudang, mengawasi pekerjaan staff gudang serta memastikan seluruh dokumen penerimaan dan pengeluaran barang sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan sudah diotorisasi.

5. Keuangan

Bagian ini bertanggung jawab untuk melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program, mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan dan membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.

6. *Administrasi*

Administrasi merupakan yang sangat penting karena bertanggung jawab mengurus administrasi suatu perusahaan. Pada bagian ini bertanggung jawab pada merekap data absensi, data lembur karyawan dan keluar masuknya karyawan. Dan pada bagian administrasi lainnya bertugas dalam menginput data, membuat laporan barang secara rutin dan merekap data pemesanan barang.

7. Keuangan

Pada bagian ini bertanggung jawab dalam menyusun anggaran bulanan dan mengontrol pendapatan serta pengeluaran sehari-hari.

8. Pemasaran

Pada bagian ini bertanggung atas promosi produk, pendistribusian barang dan pelayanan kepada konsumen.

9. Teknik

Pada bagian ini bertanggung jawab atas melaksanakan pengawasan teknis, menjaga kelancaran proses produksi perusahaan dan melakukan check mesin secara berkala.

10. Produksi

Produksi adalah orang yang bertugas untuk menjalankan kegiatan proses produksi.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *turnover intention* (Y), 6 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) dan 6 pernyataan untuk variabel beban kerja (X3).

4.1.3 Identitas Responden

Dari kuesioner yang sudah di isi responden, maka di dapat data responden sebagai berikut.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	79.6	79.6	79.6
	Perempuan	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 54 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (79,6%) sedangkan berjenis kelamin perempuan. sebanyak 11 orang (20,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki, hal ini berarti karyawan yang bekerja di PT Wijaya Kesuma Mandiri lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dari pada karyawan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	35	64.8	64.8	64.8
	26-30	12	22.2	22.2	87.0
	31-40	6	11.1	11.1	98.1
	>40	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dari 54 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 18-25 tahun sebanyak 35 orang (64,8%) kemudian berusia 26-30 tahun sebanyak 12 orang (22,2%) sedangkan berusia 31-40 tahun sebanyak 6 orang (11,1%) dan berusia >40 tahun sebanyak 1 orang (1,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan tingkat usia 18-25 tahun, hal ini berarti mayoritas usia karyawan pada PT Wijaya Kesuma Mandiri tergolong usia muda.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manager	1	1.9	1.9	1.9
	Ass. Manager	1	1.9	1.9	3.7
	Kepala Gudang	1	1.9	1.9	5.6
	Op. Produksi	2	3.7	3.7	9.3
	Keuangan	2	3.7	3.7	13.0
	Administrasi	4	7.4	7.4	20.4
	Lainnya	43	79.6	79.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan jabatan dari 54 responden, responden sebagai jabatan manager sebanyak 1 orang (1,9%) sebagai jabatan asisten manager sebanyak 1 orang (1,9%), jabatan sebagai kepala gudang sebanyak 1 orang (1,9%), sebagai jabatan operator produksi sebanyak 2 orang (3,7%), sebagai jabatan keuangan sebanyak 2 orang (3,7%), sebagai jabatan administrasi sebanyak 4 orang (7,4%) dan sebagai jabatan lainnya yang terdapat jabatan teknik, produksi, dan staff gudang sebanyak 43

orang (79,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jabatan lainnya, hal ini berarti jumlah karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri banyak pada jabatan teknik, produksi dan staff gudang.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	7	13.0	13.2	13.2
	SMA	41	75.9	77.4	90.6
	S1 Lainnya	5	9.3	9.4	100.0
	Total	53	98.1	100.0	
Missing	System	1	1.9		
Total		54	100.0		

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 54 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 7 orang (13%) kemudian dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 41 orang (75,9%) dan dengan pendidikan terakhir S1 lainnya sebanyak 5 orang (9,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA, hal ini berarti mayoritas tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT Wijaya Kesuma Mandiri tingkat pendidikan terakhirnya adalah SMA.

4.1.4 Statistik Deskriptif

1. Tabulasi Frekuensi Variabel

Berdasarkan pengujian statistik frekuensi yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tabulasi Frekuensi Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%

Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	10	19%	18	33%	14	26%	12	22%	-	0%
Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	10	19%	38	70%	6	11%	-	0%	-	0%
Ada insentif diluar gaji yang diterima setiap karyawan.	9	17%	37	68%	5	9%	3	6%	-	0%
Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	16	30%	35	65%	2	4%	1	%	-	0%
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	12	22%	42	78%	-	0%	-	0%	-	0%
Perusahaan memberikan tunjangan (THR) disetiap tahun.	18	33%	26	48%	3	6%	7	13%	-	0%

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 18 orang (33%) menjawab setuju.
2. “Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 38 orang (70%) menjawab setuju.
3. “Ada insentif diluar gaji yang diterima setiap karyawan.” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 37 orang (68%) menjawab setuju.

4. “Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 35 orang (64%) menjawab setuju.
5. “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 42 orang (78%) menjawab setuju.
6. “Perusahaan memberikan tunjangan (THR) disetiap tahun” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 26 orang (48%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
Tabulasi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X2)

Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Atasan bersikap baik terhadap bawahan dengan selalu memberikan motivasi kerja saat briffing	12	22%	16	30%	7	13%	19	35%	-	0%
Atasan dapat dipercaya ketika berbicara terkait suatu hal penting guna mencapai target produksi	17	31%	30	56%	7	13%	-	0%	-	0%
Atasan memahami has capaian para karyawan yang bekerja	5	9%	5	9%	14	26%	30	56%	-	0%
Atasan memahami kondisi para karyawan yang bekerja secara gigih dalam mencapai target	10	18%	39	72%	5	9%	-	0%	-	0%

Atasan memahami setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dengan memberikan solusi atas permasalahan tersebut	9	17%	39	72%	9	17%	-	0%	-	0%
Atasan mampu mengelola para karyawan dengan maksimal dengan berbagai inovasi, ide dan kebersamaan	16	30%	37	68%	1	2%	-	0%	-	0%

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Atasan bersikap baik terhadap bawahan dengan selalu memberikan motivasi kerja saat briffing” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 19 orang (35%) menjawab tidak setuju. Dikarekan atasan karyawan merasa bahwa jarang sekali atasan memberikan motivasi saat briffing.
2. “Atasan dapat dipercaya ketika berbicara terkait suatu hal penting guna mencapai target produksi” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 30 orang (56%) menjawab setuju.
3. “Atasan memahami hasil capaian para karyawan yang bekerja” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 30 orang (56%) menjawab tidak setuju. Dikarenakan karyawan merasa bahwa atasan sering sekali merasa tidak puas dengan hasil kerja karyawannya.
4. “Atasan memahami kondisi para karyawan yang bekerja secara gigih dalam mencapai target” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 39 orang (72%) menjawab setuju.

5. “Atasan memahami setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dengan memberikan solusi atas permasalahan tersebut” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 39 orang (72%) menjawab setuju.
6. “Atasan mampu mengelola para karyawan dengan maksimal dengan berbagai inovasi, ide dan kebersamaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 37 orang (68%) menjawab setuju.

Tabel 4.7
Tabulasi Frekuensi Beban Kerja (X3)

Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Karyawan PT WKM mampu memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan	11	20%	37	68%	5	9%	-	0%	1	2%
Karyawan PT WKM giat dan kerja keras dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	10	19%	40	74%	4	7%	-	0%	-	0%
Karyawan PT WKM mampu menghadapi resiko pekerjaan yang terjadi	19	35%	57	31%	3	6%	1	2%	-	0%
Karyawan PT WKM dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja kepada perusahaan	12	22%	39	72%	2	4%	1	2%	-	0%
Standar kerja pada PT WKM menjadikan karyawan disiplin mematuhi aturan yang berlaku	32	59%	21	39%	1	2%	-	0%	-	0%
Karyawan PT WKM bekerja sesuai standar operasional perusahaan yang ada saat ini	4	7%	13	24%	4	7%	33	61%	-	0%

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Karyawan PT WKM mampu memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 37 orang (58%) menjawab setuju.
2. “Karyawan PT WKM giat dan kerja keras dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 40 orang (74%) menjawab setuju.
3. “Karyawan PT WKM mampu menghadapi resiko pekerjaan yang terjadi” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57%) menjawab setuju.
4. “Karyawan PT WKM dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja kepada perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 39 orang (72%) menjawab setuju.
5. “Standar kerja pada PT WKM menjadikan karyawan disiplin mematuhi aturan yang berlaku” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 32 orang (59%) menjawab setuju.
6. “Karyawan PT WKM bekerja sesuai standar operasional perusahaan yang ada saat ini” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 33 orang (61%) menjawab tidak setuju. Dikarekan karyawan merasa standar operasional perusahaan terlalu ribet dan minimnya pelatihan yang dilakukan.

Tabel 4.8
Tabulasi Frekuensi Turnover Intention (Y)

Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%

Karyawan PT WKM merasa kurang puas terhadap sistem kerja yang diberikan oleh atasan dengan tingginya capaian target	12	22%	17	31%	6	11%	19	35%	-	0%
Karyawan PT WKM merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya	17	31%	31	57%	6	11%	-	0%	-	0%
Karyawan PT WKM mencari beberapa informasi terkait lowongan pekerjaan di media sosial	5	9%	6	11%	14	26%	29	53%	-	0%
Karyawan PT WKM bertanya kepada relasi dan rekan kerja terkait pekerjaan yang lebih baik dari saat ini	10	19%	38	70%	6	11%	-	0%	-	0%
Karyawan PT WKM berniat untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih efektif dan menguntungkan	9	17%	40	74%	5	9%	-	0%	-	0%
Karyawan PT WKM berniat mencari pekerjaan yang sesuai gajinya atau bahkan lebih tinggi dari saat ini	16	30%	35	65%	3	6%	-	0%	-	0%

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Karyawan PT WKM merasa kurang puas terhadap system kerja yang diberikan oleh atasan dengan tingginya capaian target” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 19 orang (35%) menjawab tidak setuju. Dikarekan karyawan merasa bahwa bukan target kerja yang terlalu tinggi, hanya saja peralatan yang kurang memadai.

2. “Karyawan PT WKM merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57%) menjawab setuju
3. “Karyawan PT WKM mencari beberapa informasi terkait lowongan pekerjaan di media sosial” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 29 orang (53%) menjawab tidak setuju. Dikarenakan karyawan merasa bahwa sulit untuk mencari lowongan pekerjaan.
4. “Karyawan PT WKM bertanya kepada relasi dan rekan kerja terkait pekerjaan yang lebih baik dari saat ini” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 38 orang (70%) menjawab setuju.
5. “Karyawan PT WKM berniat untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih efektif dan menguntungkan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 40 orang (74%) menjawab setuju.
6. “Karyawan PT WKM berniat mencari pekerjaan yang sesuai gajinya atau bahkan lebih tinggi dari saat ini” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 35 orang (65%) menjawab setuju

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak..

H_0 : jika nilai $\text{sig} > 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_a : jika nilai $\text{sig} < 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36536942
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.070
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Dioah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,066, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Salah satu cara mendeteksi adanya multikoniearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* < 1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-4.167	2.021		-2.062	.044		
	X1	.504	.135	.473	3.727	.000	.232	4.303
	X2	.146	.087	.145	1.681	.099	.504	1.986
	X3	.482	.144	.362	3.337	.002	.318	3.143

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai *VIF* untuk semua variabel independen tidak >10 dan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen juga <1. Berdasarkan hasil

tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Data akan diuji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka - angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

- Apabila sig. 2-tailed < $\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila sig. 2-tailed > $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.226	1.137		-1.958	.056
	X1	.132	.076	.449	1.732	.090
	X2	-.052	.049	-.187	-1.061	.294
	X3	.054	.081	.147	.662	.511
a. Dependent Variable: Abs_res						

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikasi untuk variabel kompensasi sebesar 0,090, variable gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi sebesar 0,294 dan variable beban kerja nilai signifikasi sebesar 0,511, artinya nilai tersebut

lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variable independen X1 (kompensasi), X2 (gaya kepemimpinan), X3 (beban kerja) terhadap variabel dependen Y (*turnover intention*).

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.167	2.021		-2.062	.044
	X1	.504	.135	.473	3.727	.000
	X2	.146	.087	.145	1.681	.099
	X3	.482	.144	.362	3.337	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah nilai yang berada pada kolom B (Koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -4,167 + 0,504 X1 + 0,146 X2 + 0,482 X3 + 0,05$$

Dari hasil anailsis regresi linear berganda yang diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi, variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara linear. Berdasarkan data diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -4,167

Konstanta sebesar -4,167 bernilai negatif artinya apabila variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak ada atau sama dengan 0 maka nilai *turnover intention* menurun.

2. Koefisien regresi (X₁) $\beta_1 = 0,504$

Koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,504 bernilai positif. Artinya jika kompensasi yang diberikan kecil atau tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 50,4%.

3. Koefisien regresi (X₂) $\beta_2 = 0,146$

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X₂) sebesar 0,146 artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* adalah positif. Jika nilai gaya kepemimpinan meningkat, maka *turnover intention* juga meningkat sebesar 14,6%.

4. Koefisien regresi (X₃) $\beta_3 = 0,482$

Koefisien regresi variabel beban kerja (X₃) sebesar 0,482 artinya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* adalah positif dan kuat. Jika nilai beban kerja meningkat, maka *turnover intention* juga meningkat sebesar 48,2%.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Doni Marlius 2022 Uji statistik t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54 responden, dengan $df = n - k$ ($54 - 4 = 50$) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 2,008. Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.167	2.021		-2.062	.044
	X1	.504	.135	.473	3.727	.000
	X2	.146	.087	.145	1.681	.099
	X3	.482	.144	.362	3.337	.002
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t pada Variabel Kompensasi

Uji t terhadap kompensasi didapatkan nilai t hitung sebesar 3,727 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $> t$ tabel ($3,727 > 2,008$) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi secara parsial

mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.

b. Uji t pada Variabel Gaya Kepemimpinan

Uji t terhadap gaya kepemimpinan didapatkan nilai t hitung sebesar 1,681 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai t hitung $< t$ tabel ($1,681 < 2,008$) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,099 < 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh *turnover intention* (Y) pada PT Wijaya Kesuma Mandiri

c. Uji t pada Variabel Beban Kerja

Uji t terhadap beban kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 3,337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai t hitung $> t$ tabel ($3,337 > 2,008$) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Kesuma Mandiri

Berdasarkan dari output hasil uji t dan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

H1 : diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.

H2 : ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.

H3 : diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ana (2021) uji F disebut juga dengan uji koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen. Cara melihat nilai ttabel dengan menggunakan rumus berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.066	3	143.022	72.376	.000 ^b
	Residual	98.804	50	1.976		
	Total	527.870	53			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

$$\text{Rumus F tabel} = (n-k-1)$$

$$F \text{ tabel} = (54-3-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = 50$$

$$F_{\text{tabel}} = (2,79)$$

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui uji F menghasilkan F hitung 72.376 > F tabel 2,79 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, artinya kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Menurut Ghozali kriteria pengujian Analisis Koefisien Determinasi Berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *R square* diatas 0,5 maka dapat dikatakan baik.
2. Jika nilai *R square* dibawah 0,5 maka dapat dikatakan kurang baik.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.802	1.40573
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,802. Hal ini berarti 80,2% *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan beban kerja (X3), sedangkan 19,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berikut ini ada 4 (bagian) utama yang akan dibahas dalam analisis penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 54 responden dijelaskan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri. Sehingga hipotesis (H1) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel

kompensasi diantaranya upah dan gaji, insentif dan tunjangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emerald Rizky, Widiya Astuti dan Wulan Asih yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Serta teori lainnya Hasibuan (2017) berpendapat bahwa suatu kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 54 responden dijelaskan H_a ditolak dan H_o diterima, maka gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri. Sehingga hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel gaya kepemimpinan diantaranya watak dan kepribadian, memahami kondisi lingkungan, dan integritas yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Sholeh, Ade Imam dan Irma Sari yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi turnover intention.

Siagian (2017) Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang

unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Serta teori lainnya Sutrisno (2017), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk dapat melakukan sesuatu agar mampu dicapai hasil sesuai yang diharapkan.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 54 responden dijelaskan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri. Sehingga hipotesis (H3) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel beban kerja diantaranya ialah target harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi, Firda Widiawati dan Muhammad Muslim yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*..

Hammani (2016) menjelaskan bahwa beban kerja ialah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugaslingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Serta teori lainnya menyatakan beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2015).

4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 54 responden dijelaskan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Kesuma

Mandiri Sehingga hipotesis (H4) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel *turnover intention* diantaranya ialah memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif dan niat untuk keluar.

Penelitian ini dijelaskan oleh beberapa pendapat ahli diantaranya oleh Rivai (2015) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Serta pendapat lainnya menjelaskan *turnover intention* ialah perputaran proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sehingga tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak (Mathis 2016).