

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil PT. Satria Fajar Utama**

PT Satria Fajar Utama telah beroperasi di Jakarta sejak Januari 2009 oleh Nanang Tri Junianto, yang sekarang menjabat sebagai CEO. Pada awal berdirinya sampai sekarang, PT. Satria Fajar Utama berkantor di Jl. Pulo Buaran Raya No. 2 Komplek Industri JIEP Pulogadung, Jakarta Timur 13930. PT. Satria Fajar Utama sekarang berdiri sebagai Kontraktor peralatan IT, peralatan distribusi. PT. Satria Fajar Utama tidak hanya menjadi kontraktor dan penjual peralatan IT tetapi juga memberikan solusi dari permasalahan IT dengan menyediakan jasa konsultan IT dengan memberikan standar tinggi, pelayanan terbaik, komitmen terbaik, inovasi terbaik, dan juga memberikan pengalaman terbaik dari karyawan terbaik.

PT. Satria Fajar Utama juga mempunyai beberapa pelanggan dari perusahaan-perusahaan besar terkemuka. Diantaranya ialah:

- PT. Indosat Tbk
- PT. Bata Indonesia (Shoes Industry)
- PT. Gajah Tunggal Prakasa
- PT. Kimia Farma
- PT. Kinocare Era Kosmetindo
- PT. Softex Indonesia

- PT. Citra Marga Nusantara Persada Tbk (Operator Jalan Tol)

### **3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

**Visi:** Mengembangkan perusahaan kontraktor dan konsultan IT modern dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan mitra bisnis profesional untuk menambah kepuasan konsumen.

**Misi:** Untuk menjadi perusahaan kontraktor terkemuka dengan memberikan pelayanan terbaik, inovasi, dan juga pengalaman terbaik bagi konsumen.

### **3.1.3 Waktu, Target dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan selama bulan Maret 2016 – Mei 2016, pada karyawan PT. Satria Fajar Utama yang berlokasi di Jl. Pulo Buaran Raya No. 2 Komplek Industri JIEP Pulogadung, Jakarta Timur 13930. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada sampel dari populasi yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, yakni karyawan PT. Satria Fajar Utama.

### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yakni metode penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan perhatian dari karakteristik variabel dalam sebuah situasi. Menurut Sekaran dan Bougie, penelitian deskriptif diambil dalam organisasi untuk mempelajari dan menjelaskan tentang karakteristik

dari sekelompok karyawan, seperti umur, tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan lamanya pelayanan dari Hispanik atau orang Asia yang bekerja dalam sistem.<sup>57</sup> Sedangkan Cooper dan Emory mendefinisikan hipotesis deskriptif sebagai proposisi yang menyatakan keberadaan, besar, bentuk, atau distribusi suatu variabel.<sup>58</sup>

Penelitian eksplanatori (*explanatory study*) melebihi dari deskripsi dan mencoba untuk menjelaskan fenomena yang hanya penelitian deskriptif amati. Peneliti menggunakan teori-teori atau hipotesis-hipotesis untuk memperhitungkan kekuatan yang menyebabkan beberapa fenomena yang terjadi.<sup>59</sup> Dalam penelitian ini, analisis kasual dilakukan untuk menggambarkan bagaimana variabel stres kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*.

### 3.3 Operasional Variabel Penelitian

#### 3.3.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas terdiri dari stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Berikut adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

---

<sup>57</sup> Uma Sekaran, Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach 5<sup>th</sup>*, (West Sussex: John Wiley & Sons Ltd, 2009) h. 151

<sup>58</sup> C. William Emory, Donald R. Cooper, *Metode Penelitian Bisnis Jilid 1 Edisi ke 5*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006) h. 42

<sup>59</sup> Donald R. Cooper, Pamela S. Schlinder, *Business Research Method 7<sup>th</sup>Ed.*, (Singapore, McGraw-Hill Irwin, 2001)

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p><b>Stres kerja (X1)</b></p> <p>Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan fisik seseorang yang dikarenakan ketidakmampuan seorang karyawan dalam memenuhi segala tuntutan dan tekanan dari tempat kerjanya.</p> <p>Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Konflik Peran dan ambiguitas, Pengembangan Karir</p> <p>Fathoni (2006), Robbins (2008), Bakar (2008), Hellriegel (2008), Suhanto (2009), Kreitner dan Kinicki (2014)</p>	1. Beban Kerja	1. Banyaknya beban kerja 2. Waktu yang tidak cukup 3. Sumber daya yang tidak cukup	1 2 3	Skala Likert Skala 1-4 Sangat Tidak Setuju - Sangat Setuju
	2. Konflik Peran dan ambiguitas	1. Tidak mengetahui kepastian tugas dan tanggung jawab 2. Memegang lebih dari satu pekerjaan pada satu waktu	4,5 6,7	
	3. Pengembangan karir	1. Promosi jabatan 2. Pemindehan 3. Kesempatan berkembang	8 9 10	
<p><b>Lingkungan Kerja (X2)</b></p> <p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.</p>	1. Fisik	1. Penerangan/Cahaya 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Kebersihan 5. Keamanan	11 12 13 14 15	Skala Likert Skala 1-4 Sangat Tidak Setuju - Sangat Setuju
	2. Non Fisik	1. Hubungan antar karyawan 2. Hubungan dengan atasan	16,17 18,19	

Sedarmayanti (2001), Setiawan (2008), Prasetya (2014).				
<p><b>Turnover Intention (Y)</b></p> <p><i>Turnover intention</i> adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar perusahaan secara sukarela dengan segala pertimbangan dan evaluasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti. Tahapan-tahapan kognitif individu sebelum meninggalkan pekerjaannya, yaitu: <i>thinking of quitting, intention to another job, intention to quit.</i> Abelson (2006), Mobley (2012), Chen dan Fransesco (2013)</p>	1. <i>Thought of quitting</i> (Pikiran untuk keluar)	1. Pekerjaan baru yang sesuai dengan harapan 2. Gaji di perusahaan baru yang sesuai harapan	20,21 22,23	Skala Likert Skala 1-4 Sangat Tidak Setuju - Sangat Setuju
	2. <i>Intention to search another job</i> (Niatan untuk mencari pekerjaan lain)	1. Adanya peluang untuk pindah ke pekerjaan lain yang lebih baik 2. Mendapat tawaran dari perusahaan lain	24,25 26,27	
	3. <i>Intention to quit</i> (Niatan untuk keluar)	1. Kemungkinan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	28,29	

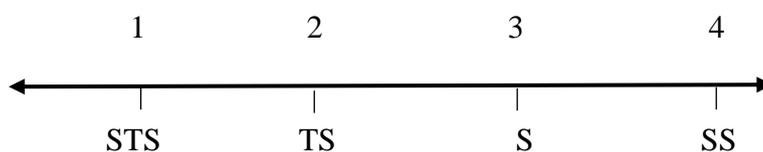
### 3.3.2 Skala Penelitian

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert di desain untuk menguji seberapa kuat subjek yang setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam lima poin skala.<sup>60</sup> Respons terhadap nomor pada item konsep atau variabel tertentu dapat di

<sup>60</sup>Uma Sekaran, Roger Bougie, *op. cit.*, h. 209

analisa item per item, namun juga dapat di kalkulasi dari total atau jumlah skor pada setiap responden dengan menjumlah antar item.

Skala Likert yang dipakai dalam penelitian ini terdiri atas interval 1-4 dan skala pengukuran nominal. Skala Likert dalam interval 1-4 untuk setiap pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 4. Skala Likert digunakan untuk seluruh pernyataan variabel. Berikut bentuk skala Likert yang digunakan:



**Gambar 3.2**  
**Bentuk Skala Likert Interval 1-4**

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Sekaran dan Bougie mendefinisikan populasi sebagai *“the entire group of people, events, or things of interest that the researcher wishes to*

*investigate.*”<sup>61</sup> Diartikan secara bebas bahwa populasi merupakan keseluruhan kelompok dari orang-orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik peneliti untuk diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf karyawan pada PT. Satria Fajar Utama yang berjumlah 96 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi.<sup>62</sup> Jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : 5% simpangan baku dalam penelitian

Sampel dalam penelitian ini bersumber dari jumlah populasi karyawan sebesar 96 orang. Sehingga dapat kita hitung jumlah sampel yang akan kita diteliti adalah:

$$n = \frac{96}{1 + 96(0,05)^2}$$

$$n = 77,42$$

<sup>61</sup>*Ibid.*, h. 353

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h. 117.

Dapat kita peroleh jumlah sampel yang akan kita teliti berdasarkan rumus Slovin tersebut sebesar 77,42 yang dapat dibulatkan menjadi 77 responden.

### **3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah teknik *probability sampling*. Merujuk pada Sekaran dan Bougie, *probability sampling* merupakan teknik yang memberikan kesempatan pada populasi untuk terpilih sebagai subjek dalam sampel penelitian.<sup>63</sup> Jenis *probability sampling* yang dipilih adalah *unrestricted* atau *simple random sampling* sehingga setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai subjek penelitian.

## **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono, sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>64</sup> Jadi bisa dikatakan bahwa data primer adalah data atau informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan tiga cara untuk memperoleh data primer, yakni:

---

<sup>63</sup> Uma Sekaran, Roger Bougie, *op. cit.*, h. 363

<sup>64</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 137

### 1. Wawancara

Dalam metode wawancara, peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan sesi tanya jawab langsung kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap karyawan PT. Satria Fajar Utama tentang permasalahan yang terjadi di perusahaan. Wawancara dilakukan dengan terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yakni peneliti menggunakan pertanyaan yang telah disiapkan, sedangkan wawancara terstruktur peneliti bertanya tanpa adanya persiapan pertanyaan dan bersifat spontan namun masih terkait tentang penelitian.

### 2. Kuesioner

Dalam metode kuesioner, informasi didapatkan dari seperangkat pertanyaan yang dijawab secara tertulis oleh responden. Kuesioner diberikan kepada objek penelitian yaitu karyawan PT. Satria Fajar Utama yang disebar di perusahaan. Kuesioner diberikan dengan jenis pertanyaan tertutup sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari kepustakaan yang berasal dari perusahaan PT Satria Fajar Utama sendiri yang berhubungan dengan tiga variabel yang akan diteliti seperti jumlah karyawan yang *resign*. Selain itu peneliti juga mengambil dari berbagai literatur seperti buku, artikel, skripsi, tesis, dan jurnal penelitian terdahulu ataupun media yang ada.

### 3.6 Metode Analisi

Metode analisis data dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Yusuf mendefinisikan uji validitas adalah “suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur objek yang hendak diukur.”<sup>65</sup> Mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner merupakan sebuah kegunaan dalam uji instrumen. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian total korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0.05.<sup>66</sup> Rumus r hitung sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

N : Banyaknya sampel

---

<sup>65</sup> Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h. 234.

<sup>66</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 57

X : Skor tiap item

Y : Skor tiap variabel

Dalam upaya pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Uji validitas yang digunakan adalah *bivariate pearson* yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam melakukan sebuah penelitian, alat atau instrumen penelitian yang dipakai haruslah memiliki suatu validitas dan reliabilitas yang dapat dipercaya untuk mengungkap sebuah informasi. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan formula *Cronbach's alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas yang hendak dicari

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma t^2$  : Jumlah varians skor tiap item

$\sigma t^2$  : Varians Total

Dalam penelitian ini, nilai dari uji *cronbach's alpha* dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut<sup>67</sup>:

1. Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  maka instrument penelitian tersebut reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,6$  maka instrument penelitian tersebut reliabel.

### 3.6.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan / menjelaskan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*. Menurut Istijanto, dalam analisis deskriptif, nilai data mentah dapat diwakili dengan rata-rata (*mean*), median, modus, tabel frekuensi, presentase, dan berbagai diagram.<sup>68</sup> Deskripsi data dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data mentah dalam penelitian ini merupakan hasil kuesioner terhadap 77 staf karyawan PT. Satria Fajar Utama.

Dalam penelitian ini, data kuantitatif dianalisis secara deskriptif presentase dan kemudian ditafsirkan ke dalam kalimat dengan cara membandingkan kriteria yang telah ditentukan. Penentuan skoring kriteria adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan angka presentase tertinggi dan terendah

---

<sup>67</sup> Husein Umar., *Metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 56

<sup>68</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 96

$$\frac{\text{Bobot Skor Tertinggi}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100\% \rightarrow \frac{4}{4} \times 100\%$$

$$\frac{\text{Bobot Skor Terendah}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100\% \rightarrow \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

- b. Menentukan rentang presentase atau *range*:

Presentase tertinggi – presentase terendah

$$100\% - 25\% = 75\%$$

- c. Kategori = 2

- d. Menentukan interval kelas presentase

$$\frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

- e. Skor Standar

$$100\% - 37,5\% = 62,5\%$$

Berikut merupakan kriteria analisis deskriptif untuk variabel *turnover intention*, stres kerja, dan lingkungan kerja.

**Tabel 3.2**  
**Bobot Skor Kriteria Variabel**

Variabel	Skor Setuju (>62,5%)	Skor Setuju (<62,5%)
Stres Kerja	Tinggi	Rendah
Lingkungan Kerja	Kondusif	Tidak Kondusif
<i>Turnover Intention</i>	Tinggi	Rendah

Sumber: data diolah peneliti, 2016

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, variabel bebas dan terikat dalam sebuah penelitian dapat diketahui kenormalan distribusinya apakah mendekati

normal atau tidak. Uji normalitas memiliki fungsi untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal, dikatakan terdistribusi normal jika data mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Pada penelitian ini, digunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dan dikatakan terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan  $> 0,05$ .<sup>69</sup>

### 3.6.3.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.<sup>70</sup> Dalam analisis korelasi atau regresi linear, biasanya digunakan uji linearitas sebagai prasyaratnya. Pengujian dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* dengan menggunakan *test t for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

### 3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika

---

<sup>69</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (CV. Alfabeta, Bandung, 2007), h.138

<sup>70</sup> Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gajah Media, 2010), h. 73

besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.<sup>71</sup>

#### 3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut pendapat Umar dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual dalam sebuah model regresi dalam suatu pengamatan kepengamatan lain.<sup>72</sup> Homokedastisitas terjadi ketika varian dari residual suatu pegamata kepegamatan lain tetap, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini digunakan metode uji *Spearman's Rho* yaitu metode yang mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Analisis Regresi

#### 3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda didefinisikan sebagai hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.<sup>73</sup> Dalam analisis ini, dapat memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan apakah berhubungan secara positif atau negatif.

---

<sup>71</sup> HUsein Umar, *Op. Cit.*, h. 80

<sup>72</sup> *Ibid.*, h. 82

<sup>73</sup> Dwi Priyatno, *Op. Cit.*, h. 61

Metode matematis dari persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> : Variabel Bebas

### 3.6.4.2 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau dengan tingkat keyakinan sebesar 0.95. Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan rumus menurut Sudjana sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t : nilai t hitung  
 n : jumlah responden  
 k : banyaknya variabel bebas  
 r : koefisien korelasi

Kriteria:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05

2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

#### Hipotesis 1 ( $H_1$ )

$H_0$  : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Satria Fajar Utama

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Satria Fajar Utama

#### Hipotesis 2 ( $H_2$ )

$H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Satria Fajar Utama

$H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Satria Fajar Utama

### 3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.<sup>74</sup> Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stress kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* karyawan ( $Y$ ).

Nilai F dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

---

<sup>74</sup>*Ibid.*, h. 67

Keterangan:

F : Nilai F hitung  
 $R^2$  : Koefisien determinasi  
 n : Jumlah data atau kasus  
 k : Jumlah Variabel

$H_0$  : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

$H_a$  : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

Kriteria:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

#### **3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda menurut Priyatno digunakan untuk mengetahui presentase peparuh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.<sup>75</sup> Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

---

<sup>75</sup>*Ibid.*, h. 66

Nilai dari koefisien dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{\sum(Y - \bar{Y})}$$

Keterangan:

$Y$  : Observasi respon ke  $- i$   
 $\hat{Y}$  : Ramalan respon ke  $- i$   
 $\bar{Y}$  : Rata-rata