

# PERAN KEPEMIMPINAN, JOB INSECURITY, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV. FORTUNA BERKAT SEJAHTERA GEMPOL PASURUAN

Oleh:

WAHYUNI (192010200128),

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I., CIFP.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2023

# Pendahuluan

CV. Fortuna Berkat Sejahtera merupakan sebuah perusahaan manufaktur di daerah Gempol Pasuruan yang bergerak pada bidang pembuatan keramik (ubin) yang terbuat dari batu alam. Perusahaan ini didirikan oleh Frans Mantero pada tahun 1987 dengan visi perusahaan guna untuk memperlihatkan pada seluruh dunia bahwa hanya dengan seongkah batu dapat diubah menjadi barang-barang yang dapat menghiasi rumah dan lain sebagainya. Data karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, didapatkan bahwa tingkat turnover perusahaan ini masih terbilang cukup tinggi dari tahun 2019-2021 didapatkan rata-rata sebesar 11,1%. Sedangkan, menurut mukaromah (2018) menyatakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun. Makin meningkatnya angka turnover menunjukkan bahwa karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja. Semakin meningkatnya angka turnover, menunjukkan bahwa karyawan CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja.



# Pendahuluan

Turnover  
Intention

01

Kepemimpinan

02

Job Insecurity

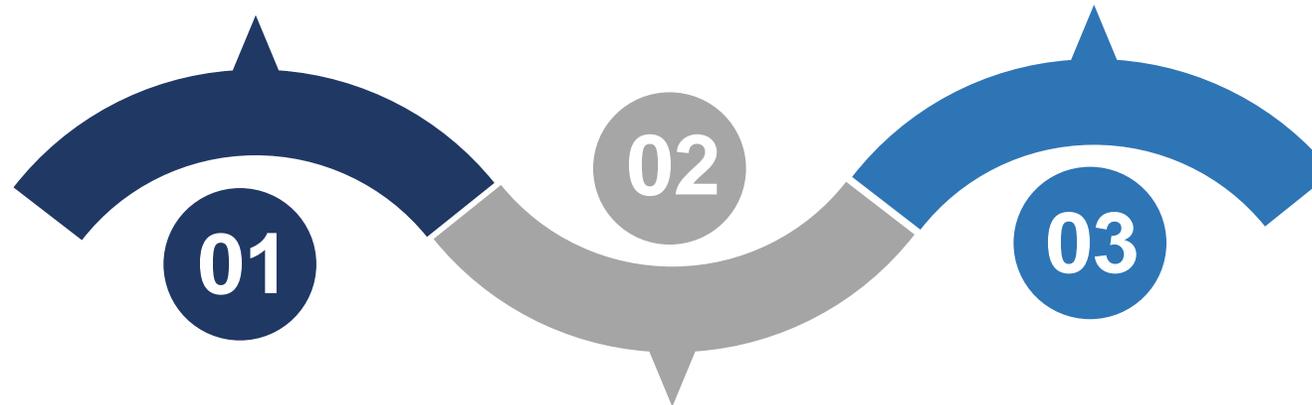
03

Stres Kerja

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan?

Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan.



Apakah job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan,

# Metode Penelitian

## Populasi dan Sampel

04

**Populasi** : Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan yang berjumlah 136 karyawan.

**Sampel** : Sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 108 karyawan tersebut dipilih peneliti karena telah memenuhi syarat kriteria yang ditentukan sehingga dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

02

## Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan beralamat di Desa Winong Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155.

03

## Identifikasi Operasional

- **Variabel bebas (independen)** : Kepemimpinan (X1), Job Insecurity (X2), Dan Stres Kerja (X3)
- **Variabel terikat (dependen)** : Turnover Intention(Y)

01

## Jenis Penelitian

Dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif.

# Metode Penelitian

## Jenis Data

Kuantitatif

## Sumber Data

Data Primer dan Data Skunder

## Teknik Pengumpulan Data

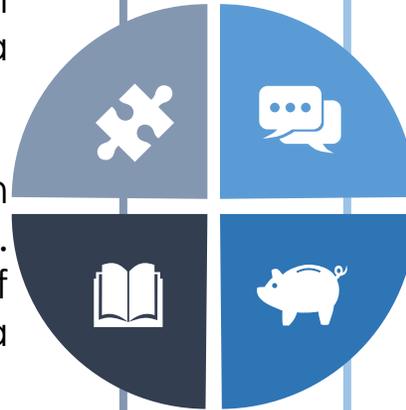
- Kuesioner
- Wawancara



# Teknik Analisis Data

## Model Pengukuran (outer model)

- Convergent validity  
Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan PLS dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor  $>0,7$  dianggap signifikan secara partikal atau item dapat diterima.
- Discriminant validity  
Uji validitas deskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruknya. Validitas deskriminan dari indikator reflektif dapat dilihat pada nilai cross loading antara indikator dengan konstruknya.
- Composite reability  
Data yang mempunyai nilai composite reabiliti  $> 0,7$ .



## Model Structural (inner model)

Inner model dapat dievaluasi dengan cara menggunakan R-Square untuk melihat kontruk dependen. Pada pengevaluasian inner model menggunakan PLS di mulai dengan cara melihat R-Square untuk variabel laten depenten. Nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai variabel laten independen tertentu terhadap variabel laden dependen.

# Uji Hipotesis

01

## Metode Statistik Deskriptif

Bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum dalam bentuk tabel

02

## Uji T

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang mana hipotesis diterima jika nilai t- statistik  $> 1.96$  dan p-value  $< 0.05$ .

# Hasil Dan Pembahasan

## Uji Convergent Validity

Convergent Validity (Validitas Konvergen) dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif berdasarkan loading factor. Nilai loading factor diatas 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk, nilai 0,5 sampai 0,6 masih bisa diterima sedangkan dibawah 0,5 harus dikeluarkan dari model. Berdasarkan kalkulasi data menggunakan alghorithm PLS, maka nilai loading factor (outer loading) disajikan pada tabel berikut :

	Job Insecurity	Kepemimpinan	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1		0,841		
X1.2		0,850		
X1.3		0,821		
X1.4		0,852		
X1.5		0,798		
X2.1	0,916			
X2.2	0,901			
X2.3	0,871			
X2.4	0,845			
X3.1			0,842	
X3.2			0,743	
X3.3			0,880	
X3.4			0,849	
Y.1				0,868
Y.2				0,849
Y.3				0,847
Y.4				0,763

Hasil loading factor pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua nilai loading factor diatas 0.7 artinya valid untuk digunakan pada penelitian selanjutnya atau sudah memenuhi kriteria.

# Uji Hipotesis

## Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity	0,781
Kepemimpinan	0,693
Stres Kerja	0,689
Turnover Intention	0,693

Selain loading factor untuk memenuhi validitas konvergen perlu diketahui nilai average variance extracted (AVE) pada setiap konstruk. Dari tabel diatas menunjukkan nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0.5 ( $>0.5$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergent validity pada model yang diuji.

# Uji Hipotesis

## Uji Validitas Deskriminan

Validitas diskriminan dari indicator reflektif dapat dilihat pada nilai cross loading antara indicator dengan konstruksinya. Berdasarkan output PLS algorithm diperoleh nilai cross loading sebagai berikut :

Nilai Cross Loading

	Job Insecurity	Kepemimpinan	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1	0,077	0,841	0,008	0,144
X1.2	0,179	0,850	0,024	0,222
X1.3	0,073	0,821	-0,026	0,076
X1.4	0,200	0,852	0,063	0,211
X1.5	0,133	0,798	0,044	0,119
X2.1	0,916	0,148	-0,178	0,323
X2.2	0,901	0,153	-0,208	0,307
X2.3	0,871	0,201	-0,209	0,296
X2.4	0,845	0,119	-0,211	0,239
X3.1	-0,142	-0,062	0,842	-0,189
X3.2	-0,209	0,047	0,743	-0,116
X3.3	-0,251	0,087	0,880	-0,239
X3.4	-0,140	0,041	0,849	-0,148
Y.1	0,366	0,125	-0,221	0,868
Y.2	0,301	0,142	-0,156	0,849
Y.3	0,250	0,202	-0,198	0,847
Y.4	0,161	0,248	-0,150	0,763

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indicator pada variable laten memiliki nilai lebih tinggi dari konstruksinya sendiri daripada konstruk lain sebagai syarat terpenuhinya validitas diskriminan.

# Uji Hipotesis

## Uji Reliabilitas

Pengukuran model ini digunakan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas pada penelitian dilihat dari nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

**Nilai Cronbach's Alpha dan Nilai Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<b>Job Insecurity</b>	0,907	0,934
<b>Kepemimpinan</b>	0,894	0,919
<b>Stres Kerja</b>	0,853	0,898
<b>Turnover Intention</b>	0,853	0,900

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai cronbach alpha dan nilai composite reliability untuk masing-masing variable diatas 0.70 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable konstruk sudah reliable atau valid dalam penelitian ini.

# Uji Hipotesis

## Uji Multicollinearitas

Uji Multicollinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variable independen. Untuk mengetahui apakah indicator mengalami multicollinearitas dengan mengetahui nilai Varian Inflation Factor (VIF), Hasil output dapat dilihat sebagai berikut :

### Nilai Uji Multicollinearitas

	VIF
X1.1	2,648
X1.2	2,575
X1.3	2,567
X1.4	2,576
X1.5	2,783
X2.1	3,299
X2.2	3,002
X2.3	2,421
X2.4	2,335
X3.1	1,974
X3.2	1,698
X3.3	2,073
X3.4	2,277
Y.1	2,152
Y.2	2,192
Y.3	2,087
Y.4	1,677

multicollinearitas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $VIF < 5$  sesuai batasan yang direkomendasikan dalam PLS.

# Uji Hipotesis

## Uji Model Struktural (Inner Model)

### Uji R-Square

Uji R square dilakukan untuk menjelaskan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Hasil proses PLS Algorithm untuk nilai R-Square dapat dilihat sebagai berikut :

#### Nilai R-Square

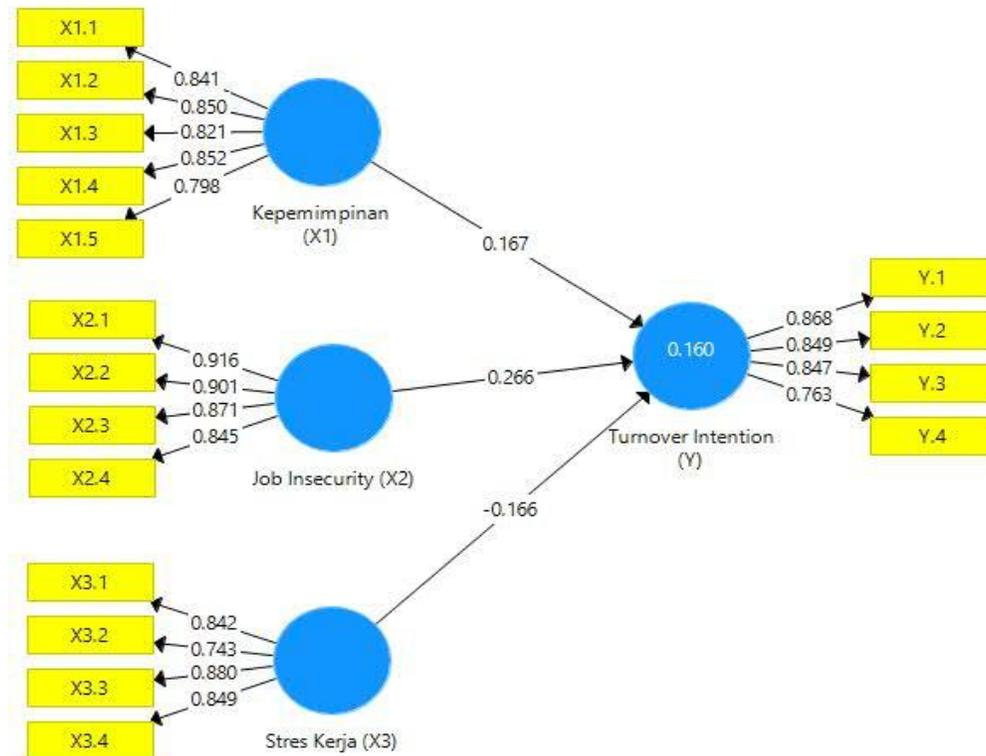
	R Square
<b>Turnover Intention</b>	0,736

Nilai R-Square sebesar 0.736 berarti variabilitas konstruk nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja terhadap turnover intention sebesar 73,6% sisanya 26,4% dipengaruhi variable lain.

# Uji Hipotesis

## Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Analisa data pada penelitian ini menggunakan partial least square. Uji outer dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algorithm yang terdapat pada gambar dibawah ini. Dari hasil output analisa selanjtnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) yaitu dengan melakukan uji validitas convergen, validitas deskriminan dan reliabilitas.



# Uji Hipotesis

## Uji Hipotesis

### T-statistik

Berdasarkan hasil uji significant weight, maka untuk menjawab hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dari T-statistik atau P-value. Apabila T-statistik  $> 1.96$  atau nilai P-value  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Namun apabila nilai T-statistik  $< 1.96$  atau nilai P-value  $> 0.05$ , maka hipotesis di tolak.

### Hasil Uji Significan Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Job Insecurity -> Turnover Intention	0,266	0,261	0,094	2,823	0,005
Kepemimpinan -> Turnover Intention	0,167	0,201	0,081	2,059	0,040
Stres Kerja -> Turnover Intention	-0,166	-0,188	0,079	2,095	0,037

X1 (Kepemimpinan) terhadap Y (Turnover Intention) diterima karena memiliki nilai T-statistik  $>$  dari 1.96 yaitu 2,059 dan nilai P-value  $<$  0.05 yaitu 0.040. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. X2 (Job Insecurity) terhadap Y (Turnover Intention) diterima karena memiliki nilai T-statistik  $>$  dari 1.96 yaitu 2,823 dan nilai P-value  $<$  0.05 yaitu 0.005. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. X3 (Stres Kerja) terhadap Y (Turnover Intention) diterima karena memiliki nilai T-statistik  $>$  dari 1.96 yaitu 2,095 dan nilai P-value  $<$  0.05 yaitu 0.037. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

# Penutup

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan”, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, menunjukkan bahwa variabel job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

# Penutup

## Saran

Berdasarkan ulasan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat menyatakan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya mengurangi turnover intention, sebaiknya CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan lebih memprioritaskan dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh mengenai kepemimpinan, job insecurity, dan stres kerja sehingga dapat membawa dampak yang baik terhadap turnover intention.
2. CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan harus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan merasa tidak terbebani dengan berbagai pekerjaan. Dengan begitu karyawan merasa aman terhadap perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.
3. Menggunakan variabel lain yang lebih bervariasi sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih optimal dan dapat mendeskripsikan apa saja faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap penurunan turnover intention.



**THANK YOU**

