

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### 4.1. Profil Perusahaan

OPPO adalah penyedia layanan elektronik dan teknologi global yang berdampak langsung di lebih dari 20 negara, termasuk Amerika Serikat, China, Australia dan masih banyak negara lainnya di Eropa, Asia Tenggara, Asia Selatan, Timur Tengah dan Afrika.

Saat ini OPPO menduduki peringkat 4 smartphone dalam pasar global di dunia dengan fitur andalan yaitu selfie yang digunakan oleh seluruh orang yang berjiwa muda di seluruh dunia. Saat ini OPPO sudah berdiri selama kurang lebih 5 tahun di Indonesia yang bermula dari 20 karyawan dan saat ini sudah mencapai 25 ribu karyawan yang tersebar di 108 area se Indonesia

### 4.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

#### 4.2.1. Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan 81 kuisioner tersebut, karakteristik responden dan analisis deskripsi jawaban responden dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut.

##### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini adalah salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin 81 responden.

Tabel 4.1  
Identitas Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Perempuan	47	60%
2.	Laki-Laki	34	40%
	Total	81	100%

Sumber: Data diperoleh kuisioner

Berdasarkan hasil tabel 4.1 di atas dapat di simpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dari pada responden laki – laki. Jumlah responden perempuan yaitu dengan jumlah 47 orang atau 60% dari jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis laki - laki berjumlah 34 orang atau 40% dari jumlah responden.

##### 2. Usia Responden

Usia adalah informasi yang paling penting dalam penelitian ini. Umur responden akan mempengaruhi pengetahuan dan pemikiran dalam memberikan jawaban atau pengisian dalam kuisioner. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2  
Identitas Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1.	17 - 26	30	30%
2.	27 - 36	51	70%
	Total	81	100%

Sumber: Data dipeloreh Output Usia

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang berusia 17 - 26 tahun berjumlah 30 orang, berusia 27 - 36 berjumlah 51 orang.

#### 4.2.2. Profil Jawaban Responden 1. Identitas Responden

Jawaban responden dari masing – masing variabel memiliki frekuensi atau jumlah skor 1 sampai 5. Dari masing – masing hasil tersebut dikategorikan berdasarkan rumus berikut :

Tabel 4.3  
Kriteria Satiap Variabel

Kriteria	Kategori
1 – 80	Sangat Tidak Setuju
1,9 – 2,7	Tidak Setuju
2,8 – 3,6	Cukup Setuju
3,7 – 4,5	Setuju
4,6 ke atas	Sangat Setuju

Sumber : penulis, 2021

#### 4.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

##### 4.3.1. Analisis Data

Data penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisa data PLS dengan menggunakan *Software SmartPLS Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem *multikolonialitas* antar variable (Ghozali, 2014).

##### 4.3.2. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria dalam menggunakan teknik analisa data yang menggunakan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* merupakan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Chin,1998 dalam (Imam Ghozali, 2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan menggunakan batas *loading factor* sebesar 0,5.

## 1. Convergent Validity

Tabel 4.4  
*Outer Loading*

	X1 Beban Kerja	X2 Leadership	Z Kepuasan Kerja	Y <i>Turnover Intention</i>
X1.1	0.803			
X1.2	0.779			
X1.3	0.847			
X1.4	0.888			
X1.5	0.889			
X1.6	0.833			
X1.7	0.896			
X2.1		0.728		
X2.2		0.875		
X2.3		0.752		
X2.4		0.717		
X2.5		0.666		
X2.6		0.810		
X2.7		0.841		
X2.8		0.881		
X2.9		0.857		
Y1.1				0.858
Y1.2				0.905
Y1.3				0.896
Y1.4				0.864
Y1.5				0.800
Z1.1			0.899	
Z1.2			0.932	
Z1.3			0.931	

Sumber : Data diolah dengan *SmartPLS* 3, 2021

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel laten telah memenuhi *convergent validity* karena pada tabel diatas nilai loading faktor menunjukkan tidak dibawah nilai batas loading faktor sebesar 0,50.

## 2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan merupakan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika kolerasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada blok lainnya (Imam Ghozali, 2008).

Tabel 4.5  
Nilai *Discriminant Validity* (Cross Loading)

	X1 Beban Kerja	X2 Leadership	Z Kepuasan Kerja	Y Turnover Intention
X1.1	0.803	0.787	0.672	0.738
X1.2	0.779	0.625	0.689	0.705
X1.3	0.847	0.833	0.785	0.802
X1.4	0.888	0.817	0.836	0.790
X1.5	0.889	0.838	0.773	0.848
X1.6	0.833	0.691	0.725	0.687
X1.7	0.896	0.760	0.755	0.752
X2.1	0.689	0.728	0.689	0.681
X2.2	0.763	0.875	0.802	0.787
X2.3	0.723	0.752	0.665	0.663
X2.4	0.747	0.717	0.626	0.706
X2.5	0.672	0.666	0.619	0.591
X2.6	0.681	0.810	0.665	0.670
X2.7	0.683	0.841	0.739	0.831
X2.8	0.749	0.881	0.766	0.830
X2.9	0.769	0.857	0.774	0.811
Y1.1	0.819	0.814	0.826	0.858
Y1.2	0.839	0.819	0.755	0.905
Y1.3	0.804	0.817	0.815	0.896
Y1.4	0.739	0.790	0.746	0.864
Y1.5	0.674	0.755	0.708	0.800
Z1.1	0.767	0.805	0.899	0.788
Z1.2	0.842	0.853	0.932	0.879
Z1.3	0.829	0.800	0.931	0.791

Sumber :Data diolah dengan *SmartPLS* 3, 2021

Berdasarkan data tabel 4.5 dapat dilihat beberapa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing konstruk memiliki nilai lebih besar

dibanding dengan yang lain. Hal tersebut menunjukkan variabel laten memiliki ukuran lebih baik dari yang lain.

### 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk memiliki *convergent validity* yang baik adalah apabila nilai AVE di atas 0,5. Hasil dari nilai AVE adalah.

Tabel 4.6  
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1_Beban Kerja	0.721
X2_Leadership	0.632
Z_Kepuasan Kerja	0.848
Y_Turnover Intention	0.749

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil analisis menunjukkan nilai AVE >0,5 untuk semua variabel dinyatakan valid dan dapat diterima sebagai pengukur variabel laten penelitian.

### 4. Nilai Composite Reliability

Konstruk memiliki *convergent validity* yang baik adalah apabila nilai *Composite Reliability* di atas 0,7. Hasil dari nilai *Composite Reliability* adalah.

Tabel 4.7  
Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
X1_Beban Kerja	0.947
X2_Leadership	0.939
Z_Kepuasan Kerja	0.944
Y_Turnover Intention	0.937

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel dalam penelitian ini > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *Composite Reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

#### 4.3.3. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.4 merupakan hasil estimasi *R-Square Adjusted* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4.8  
*R-Square Adjusted*

Variabel	R Square Adjusted
Z_Kepuasan Kerja	0.822
Y_Turnover Intention	0.881

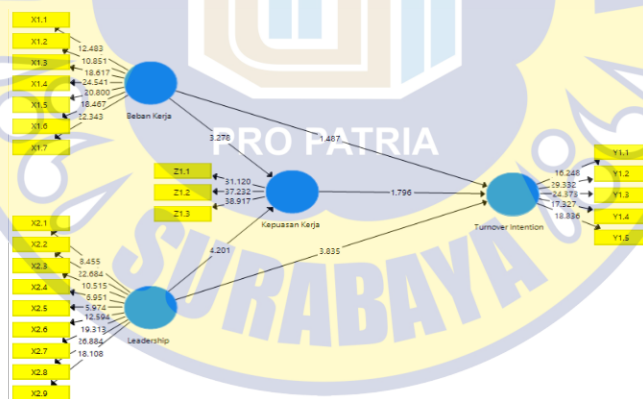
Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu independen (bebas) sebanyak dua variabel yaitu Beban Kerja (X1), *Leadership* (X2), variabel intervening (antara) sebanyak satu variabel yaitu Kepuasan Kerja (Z), dan variabel dependen (terikat) sebanyak satu variabel yaitu Turnover Intention (Y).

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) diperoleh sebesar 0.822, untuk variabel Turnover Intention (Y) memperoleh nilai sebesar 0.881. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1) dan *Leadership* (X2) sebesar 82,2% dan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain sedangkan Turnover Intention (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1) dan *Leadership* (X2) sebesar 88,1% dan sisanya 11,9 % di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.4. Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian hipotesis diperoleh adalah sebagai berikut :



Gambar : 4.1  
Hasil Analisis

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Kriteria dalam penerimaan ataupun penolakan hipotesis adalah hipotesis diterima apabila t-statistik menunjukkan nilai lebih besar dari nilai t-tabel yaitu sebesar 1.661 dan jika *p-value* kurang dari 0,05. Apabila tidak memenuhi kriteria tersebut maka hipotesis di tolak.

## 1. Hasil Pengaruh Langsung

Tabel 4.9  
*Path Coefficients*

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.428	0.397	0.131	3.278	0.001
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.241	0.202	0.162	1.487	0.138
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.240	0.237	0.133	1.596	0.073
Leadership -> Kepuasan Kerja	0.503	0.530	0.120	4.201	0.000
Leadership -> Turnover Intention	0.493	0.531	0.129	3.835	0.000

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan data dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil dari analisis data kuesioner yang di uji melalui *SmartPLS* menyimpulkan bahwa :

### 1) Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.10  
*Uji Hipotesis Pertama*

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.428	0.397	0.131	3.278	0.001

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1.661 yaitu sebesar 3.278 dan nilai p-value kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.001.

### 2) Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.11  
*Uji Hipotesis Kedua*

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Leadership -> Kepuasan Kerja	0.503	0.530	0.120	4.201	0.000

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil bahwa hipotesis kedua variabel *Leadership* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 1.661 yaitu sebesar 4.201 dan nilai p-value kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000.

### 3) Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4.12  
Uji Hipotesis Ketiga

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.241	0.202	0.162	1.487	0.138

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil dari hipotesis variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1.661 yaitu sebesar 1.487 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.138.

### 4) Pengujian Hipotesis Keempat

Tabel 4.13  
Uji Hipotesis Keempat

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Leadership -> Turnover Intention	0.493	0.531	0.129	3.835	0.000

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil hipotesis dari variabel *Leadership* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1.661 yaitu sebesar 3.835 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000.

### 5) Pengujian Hipotesis Kelima

Tabel 4.14  
Uji Hipotesis Kelima

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.240	0.237	0.133	1.596	0.073

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil dari hipotesis variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1.661 yaitu 1.596 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0.05 yaitu 0.073.



## 2. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.15  
*Specific Indirect Effects*

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Leadership -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.121	0.124	0.075	1.613	0.107
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.103	0.098	0.068	1.515	0.130

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan data dari tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa hasil dari analisis data kuesioner yang di uji melalui *SmartPLS* menyimpulkan bahwa :

### 1) Pengujian Hipotesis Keenam

Tabel 4.16  
Uji Hipotesis Keenam

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.103	0.098	0.068	1.515	0.130

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil dari hipotesis variabel Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1.661 yaitu 1.515 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0.05 yaitu 0.130. Maka variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

### 2) Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 4.17  
Uji Hipotesis Ketujuh

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Leadership -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.121	0.124	0.075	1.613	0.107

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil dari hipotesis variabel *Leadership* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1.661 yaitu 1.613 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0.05 yaitu 0.107. Maka variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh *Leadership* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

#### 4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.4.1. Pengaruh Langsung

###### 1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ). Hal ini dilihat dari nilai  $p$ -value sebesar 0.001 yang kurang dari 0.05 dan  $t$ -statistik sebesar 3.278 yang lebih besar dari nilai  $t$ -tabel sebesar 1.661 dengan ini hipotesis H1 dalam penelitian ini ditolak.

Dari hipotesis H1 “Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications yang artinya semakin tinggi Beban Kerja maka semakin rendah Kepuasan Kerja karyawan”. Akan tetapi dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang artinya semakin tinggi Beban Kerja maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada perusahaan ini.

###### 2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel *Leadership* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $p$ -value sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05 dan nilai  $t$ -statistik sebesar 4.201 yang lebih dari nilai  $t$ -tabel sebesar 1.661. dengan ini hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Dengan demikian hipotesis H2 diterima “*Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications yang artinya semakin tinggi *Leadership* maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja karyawan”.

###### 3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai  $p$ -value sebesar 0.138 yang lebih besar dari 0.05 dan nilai  $t$ -statistik sebesar 1.487 yang lebih kecil dari nilai  $t$ -tabel sebesar 1.661. dengan ini hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

Dari hipotesis H3 “Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. World Innovative Telecommunications yang artinya semakin tinggi Beban Kerja maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention* karyawan”. Akan tetapi dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan yang artinya semakin rendah Beban Kerja maka semakin rendah pula tingkat *Turnover Intention*.

###### 4. Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel *Leadership* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $p$ -value sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05 dan nilai

t-statistik sebesar 3.837 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.661. Dengan ini hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak.

Dari hipotesis H4 “*Leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. World Innovative Telecommunications yang artinya semakin tinggi tingkat *Leadership* maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan”. Akan tetapi dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan semakin tinggi *Leadership* maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan ini.

#### 5. Hipotesis Kelima

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai *p-value* sebesar 0.073 yang lebih besar dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 1.596 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.661. dengan ini hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

Dengan demikian hipotesis H5 diterima “Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. World Innovative Telecommunications yang artinya semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan”.

#### 4.4.2. Pengaruh Tidak Langsung

##### 1. Hipotesis Keenam

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat diketahui dari nilai *p-value* sebesar 0.013 yang lebih besar dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 1.515 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.661. Maka variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan ini hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak.

Dari hipotesis H6 “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications yang artinya Kepuasan Kerja dapat memediasi antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Akan tetapi dari pengolahan data di atas menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan memediasi antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.

##### 2. Hipotesis Ketujuh

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel *Leadership* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat diketahui dari nilai *p-value* sebesar 0.107 yang lebih besar dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 1.613 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.661. Maka variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh *Leadership* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan ini hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak.

Dari hipotesis H7 “*Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications yang artinya Kepuasan Kerja dapat memediasi antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Akan tetapi dari pengolahan data di atas menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan memediasi antara *Leadership* terhadap *Turnover Intention*.

