

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan hubungan kausal. Penelitian kausal sendiri adalah penelitian yang memiliki hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) yang memiliki hubungan sebab akibat dalam prosesnya. Sugiyono (2019:134) mengemukakan kausal adalah hubungan yang berdasarkan sebab-akibat terhadap variabel independen dan dependen. Asosiatif adalah masalah dalam penelitian yang menyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tujuan membuat suatu uraian yang sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang akan diteliti kemudian menggabungkan hubungan antar variabel yang digunakan. Penelitian ini lebih menekankan pada analisis data-data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Peneliti menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:128) metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah sebagai metode ilmiah sistematis.

Variabel pada penelitian ini terdiri atas variabel independen, yaitu stress kerja (X_1), *toxic leadership* (X_2), *workplace bullying* (X_3), variabel mediasi yaitu *person-job fit* (Z), dan *turnover intention* (Y) yang menjadi variabel terikat atau dependen. Masing-masing merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manifes. Setiap indikator terdiri dari beberapa item, yang dijabarkan melalui butir-butir pertanyaan dalam instrument penelitian.

Model penelitian ini menggunakan survei. Jenis survei yang dipakai yaitu cross section yang berarti proses pengumpulan data sampel diperoleh dalam satu waktu. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer ini merupakan data yang berasal dari hasil pengisian kuesioner yang kemudian dibagikan dan diberikan oleh peneliti langsung kepada karyawan pada objek yang digunakan sebagai tempat penelitian. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur stres kerja, *toxic leadership*, *workplace bullying*, *person-job fit*, dan *turnover*

intention untuk menganalisis kuantitatif. Skala yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur hasil jawaban yang diberikan responden melalui pernyataan di dalam kuesioner adalah skala Likert. Responden yang mendukung pernyataan akan diberi skor (5) dan yang tidak mendukung pernyataan akan diberi skor terendah (1).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Bintang Toedjoe yang beralamat di Kawasan Industri Pulogadung K.9, Jl. Rawa Gelam V No. 9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat dipelajari dan diambil kesimpulannya. Sedangkan menurut I Ketut Swarjana (2022) populasi adalah keseluruhan orang atau kasus atau objek dimana hasil dari sebuah penelitian akan degeneralisasikan. Dalam sebuah penelitian, pemahaman mengenai populasi sangat penting dikarenakan sampel yang representatif akan diambil dari populasi. Dalam penelitian ini karyawan PT Bintang Toedjoe menjadi populasi yang akan diteliti oleh peneliti.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2019:137) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki populasi yang menjadi sumber data penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih dan dipergunakan sebagai sampel. Sedangkan Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *warehouse* yang menjadi sasaran penelitian yang berjumlah 79 karyawan. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena populasi pada divisi *warehouse* PT Bintang Toedjoe relatif sedikit. Sehingga peneliti dapat membuat generalisasi dengan porsi kesalahan yang sangat kecil.

3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Ada dua jenis data yang biasa digunakan pada penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer sebagai acuan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019:125) jenis data digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan memberikan data kepada subyek secara langsung atau dengan individu yang berhubungan langsung dengan menggunakan metode pengumpulan data (Sugiyono 2019:125).

Adapun teknik pengumpulan data lain untuk mengecek dan memperbaiki kebenaran data dari kuesioner yang telah diisi, yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara. Data primer ini berisi mengenai tanggapan responden terhadap pengaruh variabel stres kerja, *toxic leadership*, *workplace bullying*, *person-job fit*, dan *turnover intention* pada karyawan divisi *warehouse* PT Bintang Toedjoe.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2019:126). Data sekunder dapat diperoleh dari literatur, buku, atau dokumen perusahaan. Data sekunder digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun teori-teori yang memiliki hubungan dengan objek peneliti.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2019:135) mengungkapkan bahwa terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi kualitas data hasil penelitian salah satunya yaitu kualitas pengumpulan data. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Berdasarkan variabel-variabel indikator dalam penelitian ini, peneliti mengembangkan menjadi instrumen penelitian dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner atau angket ini adalah teknik pengumpulan data yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis bersifat tertutup atau terbuka yang ditujukan kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pernyataan yang diberikan kepada seluruh karyawan divisi *warehouse* yang dijadikan sampel di PT Bintang Toedjoe sebanyak 79 orang. Metode yang digunakan adalah dengan menyebar kuesioner secara online menggunakan link google form.

3.5. Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukurannya

3.5.1. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah penguraian dari variabel penelitian menjadi sub variabel, dimensi, pengukuran, dan sub variabel indikator. Variabel sendiri memiliki pengertian yaitu atribut atau sifat atau karakteristik atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai ciri-ciri tersendiri yang akan diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:68).

Di dalam penelitian ini terdapat variabel yang akan diteliti oleh peneliti yaitu variabel bebas (independen variabel), variabel terikat (dependen variabel), dan variabel mediasi. Dibawah ini merupakan penjelasan dari variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya perubahan atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stress kerja (X_1), *toxic leadership* (X_2), dan *workplace bullying* (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y)

3. Variabel Mediasi

Menurut Sugiyono (2019:137) variabel mediasi adalah variabel penghubung antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen) yang bisa memperkuat atau memperlemah hubungan, tetapi tidak bisa diamati dan diukur. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *person-job fit* (Z).

Kelima variabel ini akan dijadikan acuan dalam menyusun instrument pernyataan atau pertanyaan dalam kusioner pada tabel dibawah ini:

Table 3.1. Indikator Variabel Stres Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No Item	Kode	Skala
Stres Kerja (X ₁)	Lingkungan Fisik	Pencahayaan ruang bekerja sesuai dengan aktivitas yang dilakukan	1	S1	Likert
		Keamanan berada di lingkungan kerja	2	S2	
	Peran atau Tugas	Pemahaman tugas yang dilakukan	3	S3	
		Tuntutan peran yang dipenuhi akan lebih diprioritaskan dalam organisasi	4	S4	
	Interpersonal Stresor	Tuntutan mencapai semua target untuk menjadi divisi terbaik	5	S5	
	Organisasi	Timbul pekerjaan tambahan	6	S6	

Sumber : Asmike & Setiono, 2020

Berdasarkan indikator dan sub indikator pada tabel 3.1 dipilih sebagai acuan dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dikarenakan sumber stres kerja mengacu pada kondisi dimana fisik dalam sebuah lingkungan kerja dimana karyawan harus mampu beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Kondisi ini tentunya diimbangi dengan kondisi penerangan di tempat kerja dan keamanan saat berada di lingkungan kerja.

Peran tugas termasuk kedalam kondisi dimana karyawan terkadang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan perusahaan kepadanya. Di dalam pekerjaan seorang karyawan diharuskan untuk mencapai suatu target pada target tertentu. Penyebab timbulnya stres kerja tentunya berasal dari jumlah pekerjaan yang *overload* dan diberikan hanya kepada satu orang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Table 3.2. Indikator Variabel Toxic Leadership

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No Item	Kode	Skala
<i>Toxic Leadership</i> (X ₂)	Pengawasan Yang Kasar	Perilaku bermusuhan antara atasan dan bawahan	7	TL7	Likert
	Kepemimpinan Otoriter	Otoritas dan kontrol yang berlebihan kepada bawahan	8	TL8	
	Narsisme	Gaya atau sikap yang didorong oleh rasa arogansi dan penyerapan diri	9	TL9	
	Ketidakpastian	Tindakan atasan tidak dapat diprediksi secara konsisten	10	TL10	

Sumber : Paltu & Brouwers, 2020

Berdasarkan indikator dan sub indikator pada tabel 3.2 dipilih sebagai acuan dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dikarenakan sikap pemimpin yang seringkali dirasakan oleh bawahan ketika dipimpin oleh seorang *leader* yang bersifat toxic. Perilaku yang didapatkan dari seorang atasan yaitu berperilaku terlihat bermusuhan dengan bawahannya, pemimpin berupaya untuk melakukan tindak otoritas dan mengontrol situasi dan kondisi secara berlebihan. Gaya atau sikap seorang pemimpin yang arogan kepada bawahan merupakan salah satu sikap yang bermaksud untuk meningkatkan diri pemimpin dengan cara membuat bawahan takut dan waspada. Sikap ini ditunjukkan karyawan dikarenakan pemimpin bertindak tidak sesuai atau berbeda dan tidak dapat diprediksi.

Table 3.3. Indikator Variabel Workplace Bullying

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No Item	Kode	Skala
<i>Workplace Bullying</i> (X ₃)	Menyembunyikan Informasi	Informasi tidak didistribusikan dengan baik	11	W11	Likert
	Menetapkan Target	Perilaku intimidasi bawahan dengan memberikan target melebihi kemampuan yang dimiliki	12	W12	
	Pengucilan di Tempat Kerja	Perilaku pengucilan dari rekan kerja	13	W13	
	Komentar Yang Bersifat Berlebihan	Memberikan komentar tidak membangun	14	W14	
	Penyebaran Rumor	Menyebarkan kabar yang bukan sebenarnya terjadi	15	W15	

Sumber : Silviandari & Helmi, 2018

Berdasarkan indikator dan sub indikator pada tabel 3.3 dipilih sebagai acuan dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dikarenakan perilaku *bullying* merupakan perilaku yang kurang menyenangkan apabila terjadi di lingkungan organisasi. Informasi yang seharusnya disampaikan dengan baik kepada sesama rekan kerja terkait pekerjaan antar shift, terkadang *bullying* ini menjadi faktor penghambat penyampaian informasi kepada sesama rekan kerja. Perilaku pemimpin yang mengintimidasi bawahan dengan memberikan target pekerjaan yang berlebihan juga sering terjadi di tempat kerja saat ini. Perilaku lainnya yang didapatkan antar sesama karyawan yaitu pengucilan dalam hal pekerjaan, hal seperti ini bisa saja menyebabkan penurunan kinerja bagi korban *bully* dan gangguan mental dengan cara memberikan komentar-komentar tidak membangun dan memberikan kritik menyindir kepada karyawan.

Table 3.4. Indikator Variabel Person-Job Fit

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No Item	Kode	Skala
<i>Person-Job Fit (Z)</i>	Demand-Abilities Fit	Kesesuaian kemampuan dengan keperluan di pekerjaan tersebut	16	P16	Likert
	Need-Supplies Fit	Pencapaian tujuan pekerjaan secara pribadi	17	P17	

Sumber : Putri & Parmin, 2022

Berdasarkan indikator dan sub indikator pada tabel 3.4 dipilih sebagai acuan dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dikarenakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan tentunya menjadi tuntutan dan keharusan yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Di setiap tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tentunya dibutuhkan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam rangka dapat terselesainya pekerjaan tersebut. Kebutuhan dari seorang karyawan dan apa yang mereka harapkan tentunya

dengan harapan tercapai sesuai dengan harapan. Saat seorang karyawan dapat mencapai targetnya disaat itulah terdapat kepuasan tersendiri di dalam pribadi karyawan.

Table 3.5. Indikator Variabel Turnover Intention

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No Item	Kode	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Pikiran Untuk Berhenti (<i>Thoughts off Quitting</i>)	Berfikir untuk keluar dari tempat bekerja saat ini	18	TI18	Likert
	Keinginan Untuk Meninggalkan (<i>Intention to Quit</i>)	Keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang	19	TI19	
	Keinginan Mencari Pekerjaan Lain (<i>intention to search for another job</i>)	Mencari pekerjaan diluar perusahaan yang lebih baik	20	TI20	

Sumber : Khomariah, 2020

Berdasarkan indikator dan sub indikator pada tabel 3.5 dipilih sebagai acuan dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dikarenakan mencerminkan seorang individu yang berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Diawali dengan rasa ketidakpuasan pada saat bekerja, dan sering berfikir mencari pekerjaan baru dengan pandangan diluar sana banyak perusahaan yang lebih baik dibandingkan tempat bekerjanya saat ini. Ketika pekerjaan baru tersebut sudah ditemukan maka cepat atau lambat nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau memilih keluar dari pekerjaannya sekarang.

3.5.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam suatu alat ukur,

sehingga alat ukur tersebut apabila ingin digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019:145).

Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial yang sedang terjadi (Sugiyono, 2019). Berdasarkan skala *likert* jawaban setiap instrument kuesioner mempunyai bobot skor seperti tercantum pada tabel berikut:

Tabel 3.6. Bobot Skala Likert

No	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	3
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2019

Pada tabel diatas, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator dan sub indikator yang kemudian akan digunakan sebagai referensi ketika menyusun item instrument dalam bentuk pernyataan. Dengan skala *likert* variabel yang akan diukur menjadi indikator dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item dalam setiap instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban yang diberikan responden dengan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negative.

3.6. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan setelah dari keseluruhan responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ini yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden dalam menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2019). Penelitian ini pengolahan dan penyajian data menggunakan software *SmartPLS 3.0*.

3.6.1. Analisis Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) adalah software statistic yang tujuannya sama dengan Lisrel dan AMOS yaitu untuk menguji hubungan antara variabel pada penelitian. Pendekatan di SmartPLS ini dianggap *powerful* karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Dengan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk analisis relative kecil. Penggunaan SmartPLS ini sangat dianjurkan kepada peneliti yang memiliki keterbatasan jumlah sampel sementara model yang dikembangkan kompleks (Lenni, 2020). Tujuan dari PLS adalah untuk memprediksi pengaruh variabel independen (X) melalui variabel mediasi (Z) terhadap variabel dependen (Y) dan menjelaskan hubungan (pengaruh) teoritis antara ketiga variabel tersebut.

Data yang terdapat dalam SmartPLS tidak harus memiliki distribusi normal karena SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau pengadaan secara acak. Asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS karena dengan dilakukannya *bootstrapping* maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. SmartPLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator yang berbeda dalam satu model, baik skala rasio kategori, Likert, dan lainnya (Lenni 2020:180). Terdapat tiga fase dalam analisis PLS yaitu fase model pengukuran (outer model), fase model structural (inner model), dan fase pengujian hipotesis.

3.6.1.1. Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (outer model) yang dibuat untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model ini dilengkapi dengan indikator reflektif yang dievaluasi dengan menggunakan validitas konvergen dan diskriminan dari indikator yang membentuk konstruk laten dan composite reliable serta alfa Cronbach dari blok indikator. Outer model yang dilengkapi dalam indikator model formatif untuk dievaluasi adalah membandingkan bobot relative (*relative weight*) dan memeriksa

pentingnya indikator konstruk (Ghozali dan Latan 2020:176). Pengujian yang dilakukan pada model outdoor sebagai berikut:

1. Pengukuran Model Reflektif

Pengukuran reflektif dievaluasi berdasarkan pada validitas dan reliabilitas.

Validitas yang digunakan, yaitu:

a. Validitas konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan dari validitas ini yaitu $> 0,7$. Namun nilai factor loading $0,5 - 0,6$ masih dikategorikan cukup (Ghozali dan Latan 2021:68). Sebagai aturan umum, loading diatas $0,71$ sangat baik, $0,63$ sangat baik, $0,55$ baik, $0,45$ fair, dan $0,32$ poor.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan adalah nilai kriteria Fornell-Larcker yang membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. AVE digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar $0,50$.

Untuk reliabilitas dapat menggunakan:

a. *Composite Reliability*

Composite reliability adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Skor *composite reliability* harus $> 0,70$ dalam study *confirmatory* dan masih dapat diterima dalam studi *exploratory* jika nilai $0,60 - 0,70$ (Ghozali dan Latan 2020:178).

b. *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha adalah perhitungan yang digunakan untuk membuktikan hasil *composite reliability* dimana besaran minimalnya yang masih dapat diterima adalah $0,60$. Nilai *Cronbach alpha* harus $> 0,70$ dalam studi *confirmatory* (Ghozali dan Latan 2020:178).

3.6.1.2. Model Struktural (Inner Model)

Digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Variabel laten adalah variabel yang digunakan dengan model structural atau inner model. Inner model dievaluasi untuk memeriksa berapa presentase varian yang dijabarkan dengan memeriksa nilai R-squared dari konstruk laten endogen, uji signifikansi prediktif, dan *average variance extracted* dengan memakai teknik resampling (*jackknifing* dan *bootstrap*) dalam mendapatkan estimasi yang stabil (Ghozali dan Latan 2020:185). dapat dilihat beberapa indikator dalam menggunakan pengukuran model structural, seperti berikut:

a. Uji Path Coefficient

Digunakan untuk menunjukkan tingkat efek variabel independen terhadap variabel dependen. Kontribusi variabel dependen terhadap variabel lain diukur dengan menggunakan Coefficient Determination (RSquare).

b. Koefisien determinasi atau R-square (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R-squared adalah 0,75 = kuat, 0,50 = moderat atau sedang, dan 0,25 = lemah (Ghozali dan Latan 2020:185).

c. Penilaian Goodness of Fit (GoF)

Uji goodness of fit adalah model PLS yang dilihat dari perspektif nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria goodness of fit model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0,08 (Ghozali dan Latan 2020:185).

3.6.2. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang akan digunakan untuk memperjelas arah hubungan antara variabel endogen dan eksogen. Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut yaitu dengan melihat nilai probabilitas dan statistik. Nilai probabilitas dan p-value dengan alpha 5% adalah < 0,05. Nilai t-tabel dengan alpha 5% adalah 1,96. Untuk menolak atau menerima suatu hipotesis dengan menggunakan probabilitas, jika p-value < 0,05 maka H_a terima.

Secara statistic data dihitung dari tingkat signifikansinya jika hipotesis dapat diterima atau harus ditolak. Dalam penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Dalam studi ini, ada 95% kemungkinan mengambil keputusan yang tepat. Jika tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan adalah 0,05 untuk dapat mengolah hipotesis (Ghozali dan Latan 2020:188).

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan pengujian secara parsial. Dalam pengujian pengaruh parsial, hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap *person-job fit* (Z)

Menentukan H_{1o} dan H_{1a} :

H_{1o} : $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *person-job fit*.

H_{1a} : $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap *person-job fit*.

Kriteria:

- a. H_o ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,5$.
- b. H_o diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,5$.

2. Pengaruh *toxic leadership* (X_2) terhadap *person-job fit* (Z)

Menentukan H_{2o} dan H_{2a} :

H_{2o} : $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *person-job fit*.

H_{2a} : $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap *person-job fit*.

Kriteria:

- a. H_o ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,5$.
- b. H_o diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,5$.

3. Pengaruh *workplace bullying* (X_3) terhadap *person-job fit* (Z)

Menentukan H_{3o} dan H_{3a} :

H_{3o} : $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *person-job fit*.

H_{3a} : $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap *person-job fit*.

Kriteria:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,5$.
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,5$.

4. Pengaruh *person-job fit* (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

Menentukan H_{4_0} dan H_{4_a} :

H_{4_0} : $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H_{4_a} : $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kriteria:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,5$.
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,5$.

5. Pengaruh stres kerja (X_1) dimediasi oleh *person-job fit* (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

Menentukan H_{5_0} dan H_{5_a} :

H_{5_0} : $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *person-job fit*.

H_{5_a} : $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *person-job fit*.

Kriteria:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,5$.
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,5$.

6. Pengaruh *toxic leadership* (X_2) dimediasi oleh *person-job fit* (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

Menentukan H_{6_0} dan H_{6_a} :

H_{6_0} : $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *person-job fit*.

H_{6_a} : $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *person-job fit*.

Kriteria:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,5$.
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,5$.

7. Pengaruh *workplace bullying* (X_3) dimediasi oleh *person-job fit* (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

Menentukan $H7_0$ dan $H7_a$:

$H7_0$: $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *person-job fit*.

$H7_a$: $\beta = 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *person-job fit*.

Kriteria:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,5$.
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,5$.