

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

ALVIANITA NUR FEBIANI
NIM. 18.52.11.076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022**

**PENGARUH STRES KERJA , KEPUASAN KERJA , DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

ALVIANITA NUR FEBIANI
NIM. 18.52.11.076

Surakarta, 23 September 2022

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ALVIANITA NUR FEBIANI
NIM : 18.52.11.076
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 23 September 2022



Alvianita Nur Febiani

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ALVIANITA NUR FEBIANI
NIM : 18.52.11.076
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN”

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan mengambil data. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 23 September 2022



Alvianita Nur Febiani

Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Alvianita Nur Febiani

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersamaan ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan melakukan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Alvianita Nur Febiani NIM : 18.52.11.076 yang berjudul :

“PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 23 September 2022
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M. .
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Oleh:

ALVIANITA NUR FEBIANI
NIM. 18.52.11.076

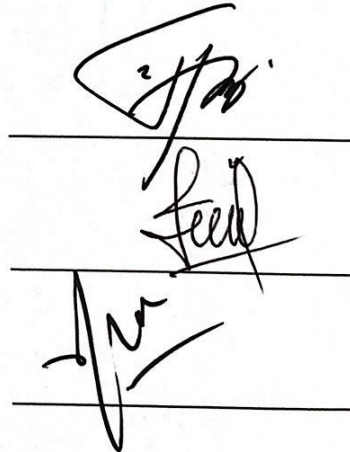
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah pada hari Senin tanggal 07 November 2022 M / 12 Rabiul Akhir 1444 H dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I Merangkap Ketua Sidang
Zakky Fahma Auliya, SE., MM.
NIP. 19860131 201403 1 004

Penguji II
Puspa Novita Sari, MM.
NIP. 19911113 201903 022

Penguji III
M. Rofiq Junaidi, M.Hum.
NIK. 19760314 200003 2003



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




M. Rahmawan Arifin, M. Si.
NIP. 19720304 20112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami Allah akan menambah nikmat kepadamu. Dan jika kamu mengingkari nikmat-Ku Allah, maka sesungguhnya adzab-Ku sangat pedih.”

[QS Ibrahim : 7]

“Barangsiapa yang menginginkan dunia, maka hendaknya ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu, dan barangsiapa yang menginginkan keduanya, maka hendaklah ia menguasai ilmu.”

[Nabi Muhammad : HR Ahmad]

“Hargai kehidupanmu, karena terkadang hidup yang kamu keluhkan adalah hidup impian bagi orang lain.”

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, cinta, dan kasih sayangku. Kupersembahkan karya singkat nan sederhana ini kepada :

1. Allah SWT, syukur Alhamdulillah atas segala nikmat yang telah Engkau berikan.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Suyanto dan Ibu Misgiyati yang dengan luar biasa telah sabar membesarkan dan mendidik. Kasih sayang dan cinta nan tulus yang kalian berikan tidak akan pernah terganti. Alhamdulillah jazza kumullohu khoiro atas segala doa dan dukungannya.
3. Dosen pembimbing, kepada Bapak Dr. Ika Yoga, S.E., M.M. terima kasih atas kesediaan memberikan waktu dan bimbingan ilmu selama ini.
4. Kampus dan almamater kebanggaan UIN Raden Mas Said Surakarta.
5. Sahabat-sahabatku tersayang, yang selalu setia mendengarkan, membantu dan mendukung perjalanan saya.
6. Kopma Mahayuningbawono UIN Raden Mas Said Surakarta, yang telah menerima dan bersedia menjadi tempat saya berproses bersama rekan-rekan terbaik.
7. Kucingku tergemas, Jimmy yang telah menjadi penghibur disaat penat.
8. Semua pihak yang telah berjasa dalam perjalanan penyusunan skripsi ini, saaya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Pada PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Mohammad Rahmawan Arifin, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Dr. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Ayah dan Ibu tercinta terima kasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya.
8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2018 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
9. Kawan-kawan seperjuangan aktivis kampus yang telah memberikan pengalaman berharga dan mengenalkan apa arti berjuang.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 23 September 2022

Penulis

ABSTRACT

The company's success is greatly influenced by the human resources. But in reality, managing human resources is not an easy thing to do. One of the problems that are often experienced by companies is employee turnover, which of course can disrupt the company's productivity. Including PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri who did not escape these problems. The purpose of this study was to determine the effect of job stress, job satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention.

The type of research used in this research is quantitative with survey method. The sampling technique used non-probability sampling method with a total sample of 105 people. The data collection technique used a questionnaire, while the analysis was carried out by processing data using the SPSS 23.00 for window application. Then the data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, hypothesis testing using t test and F test is carried out.

The results of the study show that: (1) Job stress has a positive and significant effect on employee turnover intention. (2) Job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee turnover intention. (3) Organizational commitment has a negative and significant effect on employee turnover intention. (4) Variables of job stress, job satisfaction, and organizational commitment have an influence on employee turnover intention.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan sangat besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Namun pada kenyataannya, mengelola sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah. Permasalahan yang kerap dialami perusahaan salah satunya yaitu *turnover* pada karyawan, yang tentunya hal ini dapat mengganggu produktifitas perusahaan. Termasuk PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri yang tidak luput dari permasalahan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 105 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 23.00 *for window*. Kemudian dilakukan analisis dengan data yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. (2) Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. (3) Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. (4) Variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN MUNAQSAH	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10

1.6. Manfaat Penelitian	10
1.7. Sistematika Pembahasan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Kajian Teori	13
2.1.1. Sumber Daya Manusia	13
2.1.2. Perilaku Organisasi.....	14
2.1.3. <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.4. Stress Kerja.....	19
2.1.5. Kepuasan Kerja	22
2.1.6. Komitmen Organisasi.....	26
2.2. Instrument Penelitian	29
2.3. Kajian Penelitian Terdahulu.....	30
2.4. Kerangka Berpikir.....	34
2.5. Hipotesis	35
2.5.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
2.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
2.5.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1. Jenis penelitian	37
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.3. Populasi dan Sampel	38

3.3.1. Populasi	38
3.3.2. Sampel	39
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5. Data dan Sumber Data	41
3.5.1. Data Primer.....	41
3.5.2. Data Sekunder	42
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7. Variable Penelitian	43
3.7.1. Variable Independen (X)	43
3.7.2. Variable Dependen (Y)	43
3.8. Devinisi Operasional Variabel	44
3.9. Teknis Analisis Data	47
3.9.1. Analisis Deskriptif.....	47
3.9.2. Uji Instrumen.....	47
3.9.3. Uji Asumsi Klasik	49
3.9.4. Pengujian Hipotesis	51
3.9.5. Uji Ketetapan Model	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Gambaran Umum Penelitian	55
4.1.1. Profil PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri.....	55
4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	56
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	56
4.2.2. Analisis <i>Crosstabulation</i>	62

4.2.3. Deskripsi Kategori Variabel	66
4.3. Analisis Data	73
4.3.1. Pengujian Instrumen	73
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	77
4.3.3. Pengujian Hipotesis	83
4.3.4. Uji Hipotesis	85
4.3.5. Uji Ketetapan Model	87
4.4. Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Keterbatasan Penelitian	92
5.3 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rasio <i>turnover</i> PT. Nesia Pan Pacific Clothing Semarang 2014.....	5
Tabel 2.1 Instrumen Penelitian	29
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skala Likert	43
Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.3 Pedoman Pengkategorian	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja.....	61
Tabel 4.6 <i>Crosstabulation</i> Bagian Kerja Dengan <i>Turnover Intention</i>	62
Tabel 4.7 <i>Crosstabulation</i> Umur Dengan <i>Turnover Intention</i>	64
Tabel 4.8 <i>Crosstabulation</i> Lama Bekerja Dengan <i>Turnover Intention</i>	65
Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Penelitian.....	67
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	68
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	71
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas X1	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas X2.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas X3.....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Y.....	76

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	79
Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas Variabel X1	80
Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas Variabel X2	80
Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas Variabel X3	81
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	81
Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Berganda	84
Tabel 4.26 Hasil Uji t.....	85
Tabel 4.27 Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.28 Hasil Uji Ketetapan Model Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel	34
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	78
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	98
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	101
Lampiran 4. Data Kuesioner	104
Lampiran 5. Hasil Karakteristik Responden	109
Lampiran 6. Hasil Uji Deskripsi Variabel.....	111
Lampiran 7. Hasil Uji Instrumen	115
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik	119
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi	123
Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup.....	124
Lampiran 11. Bukti Plagiasi.....	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan utama didirikannya suatu perusahaan adalah untuk mencapai kesuksesan. Berbagai macam cara ditempuh guna mencapai tujuan tersebut. Mulai dari peningkatan kualitas produk, mengupayakan penambahan modal, mengupayakan sistem manajerial sebaik mungkin, hingga peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa karyawan atau sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin mudah pula kesuksesan dapat dicapai (Kancana Gumilang, 2019). Selain itu, kualitas suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia berkualitas yang dapat mengelola sumber daya lain di perusahaan secara optimal.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ
لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Namun pada kenyataannya, mengelola sumber daya manusia bukanlah sesuatu hal yang mudah dilakukan selayaknya membalikkan telapak tangan. Sifat manusia yang cenderung mudah berubah-ubah menjadi kendala dan tantangan dalam mengatur sumber daya manusia. Dan salah satu permasalahan yang tak kunjung usai dalam dunia manajemen sumber daya manusia adalah perihal *turnover* pada karyawan .

Turnover mengarah pada keputusan akhir untuk keluar yang diambil karyawan dengan dampak yang harus dihadapi organisasi berupa meningkatnya jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil pertimbangan individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti, entah tetap bertahan dalam organisasi atau meninggalkan organisasi. Menurut Staffebach dalam Haholongan (2018) *turnover intention* adalah sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja. Pengertian lain mengenai *turnover intention* disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan *turnover intention* itu adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh

orang lain (Haholongan, 2018). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Kancana Gumilang, 2019).

Turnover pada karyawan bukan lagi hal yang asing terjadi di dunia industri dan organisasi. Namun terjadinya *turnover* ini merupakan hal yang tidak diinginkan oleh suatu perusahaan. Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover* tersebut, diantaranya stres kerja yang dialami karyawan, kepuasan kerja yang tidak mampu dicapai karyawan, hingga hilangnya motivasi kerja pada karyawan. Apabila terjadi *turnover* maka perusahaan akan mengalami kerugian, karena kehilangan karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan. Tidak hanya menghambat, tetapi terjadinya *turnover* juga dapat menimbulkan kerugian lain baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi. Dan kehilangan karyawan artinya diperlukan karyawan baru, perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut ulang sampai pada akhirnya mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan (Ansory & Indrasari, 2018).

Tingkat *turnover* merupakan salah satu kriteria yang digunakan untuk mengukur stabilitas dari perusahaan, serta dapat mencerminkan bagaimana kinerja dari perusahaan tersebut. Namun yang sebenarnya terjadi *turnover* sekaligus juga merupakan hak setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah ingin bertahan dan tetap bekerja di tempat tersebut atau ingin meninggalkannya. Oleh karena itu *turnover* tidak dapat sepenuhnya

dikatakan sebagai hal buruk, sebab bisa saja karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan tersebut tengah mendapat kesempatan untuk dapat bekerja di tempat kerja yang lain dengan situasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya (Lestari & Mujiati, 2018). Perpindahan karyawan sebetulnya juga perlu dilakukan oleh perusahaan dengan tingkat produktifitas sumber daya manusia rendah. Namun akan lain ceritanya apabila *turnover* karyawan tersebut terjadi dalam jumlah angka yang tinggi. Hal ini tentunya akan membawa dampak yang merugikan bagi perusahaan (Nasution, 2017).

Salah satu perusahaan yang tidak luput dari permasalahan *turnover* adalah PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri, merupakan perusahaan terbesar di Kabupaten Wonogiri. Terletak di Jl. Ngadirojo-Ponorogo, Ketonggo, RT.01/RW.02, Dusun Ketonggo, Kerjo Lor, Kecamatan Ngadirojo, Kabupaten Wonogiri, provinsi Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang garmen, dan memiliki lebih dari 6000 karyawan pada tahun 2022 ini. Perusahaan *corporate* yang berpusat di Korea Selatan ini berdiri sejak tahun 2015 dan diresmikan pada tahun 2016. Perusahaan ini merupakan pemasok dari beberapa brand fashion internasional seperti H&M, GAP, Old Navy, hingga Tommy & Columbia. Melihat dari konsumen yang dilayani adalah konsumen dari luar negeri, maka perusahaan ini sangat getol dalam menjaga kualitas produknya sehingga dapat sesuai dengan kriteria produk ekspor.

Perusahaan besar dengan jumlah karyawan yang besar tentu sangat rentan dengan permasalahan *turnover*. Sebagaimana hasil wawancara dan

pengamatan yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa fenomena *turnover* memang nyata terjadi di perusahaan ini. Salah seorang staf personalia perusahaan menerangkan bahwa dalam satu batch atau satu departemen yang berisi kurang lebih 200 orang setidaknya rata-rata terjadi 2-4 kasus resign dalam kurun waktu 3 bulan. Selain itu, dari hasil pengamatan yang saya lakukan juga menunjukkan bahwa beberapa orang pekerja PT tersebut yang pernah saya jumpai kini telah memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya hanya dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun, dengan alasan resign yang berbeda-beda.

Isu *turnover* ini juga dialami oleh PT. Nesia Pan Pacific Clothing Semarang, satu perusahaan dengan pusat manajemen yang sama dengan jumlah karyawan yang hampir sama pula. Diperkirakan bahwa besaran angka *turnover* yang dialami kedua anak perusahaan *corporate* ini berkemungkinan memiliki besaran yang tidak jauh berbeda. Data menunjukkan besaran turnover perusahaan tersebut sebagai berikut :

**Table 1.1 Rasio *turnover* PT. Nesia Pan Pacific Clothing Semarang
2014**

Periode	Rasio
Januari-Maret	4,95%
April-Juni	5%
Juli-September	5%
Oktober-Desember	4,98%

Sumber: Hafidita (2015)

Jika diperhatikan, akan tampak sangat jelas bahwa *turnover* tidak akan terjadi begitu saja tanpa adanya alasan tertentu dari karyawan. Banyak sekali faktor yang dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan keresahan pada diri karyawan, sehingga mengakibatkan munculnya perasaan ingin meninggalkan perusahaan. Seperti perasaan stres yang dialami karyawan. Beratnya tuntutan kerja dan kurang kondusifnya lingkungan kerja sangat dapat memicu munculnya perasaan stres pada karyawan. Umumnya semakin rendah posisi, tuntutan target kerja yang diberikan juga semakin berat, namun sayangnya hal ini tidak diibangi dengan jumlah gaji yang diberikan, tekanan inilah yang menimbulkan stres kerja (Ansory & Indrasari, 2018).

Selain stres kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi *turnover* adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dialami karyawan tidak terlepas dari kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya, lingkungan kerja, jumlah gaji yang diterima, hingga kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi senjata dengan dua mata pisau bagi perusahaan. Pasalnya karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung produktif dan bahagia. Sementara karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tingkat produktifitasnya akan menurun dan rentan sekali meninggalkan pekerjaannya dan berusaha mencari pekerjaan baru dengan tingkat kepuasan kerja yang dinilai lebih tinggi (Sari et al., 2020).

Kemudian disusul dengan komitmen organisasi. Komitmen dinilai sangat penting keberadaannya dalam setiap diri karyawan, karna semakin besar komitmen yang dimiliki individu maka menjadikannya lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya akan melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan dengan sukarela mencurahkan hati, pikiran, tenaga, dan waktunya demi pekerjaan tersebut. Tingkat komitmen yang tinggi juga menjadikan karyawan enggan meninggalkan pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Namun sekalinya komitmen itu hilang, maka peluang pekerja untuk keluar dari perusahaan pun akan menjadi semakin besar (Bawawa et al., 2021).

Mempelajari dari berbagai sumber yang digunakan, nyatanya beberapa kelemahan juga dijumpai pada penelitian terdahulu. Beberapa kelemahan tersebut diantaranya terbatasnya jumlah variabel yang digunakan, sehingga perlu dilakukan penambahan variabel agar penyebab-penyebab *turnover* pada karyawan dapat diketahui lebih luas. Kemudian sampel yang digunakan rata-rata hanya terbatas pada karyawan tingkat bawah, sehingga kurang diketahui apakah hasil penelitian tersebut relevan jika digunakan untuk pengelolaan karyawan tingkat atas. Selain itu penelitian sebelumnya juga banyak yang terbatas dilakukan pada wilayah diluar provinsi Jawa tengah dan di lingkungan perbankan saja. Sehingga perlu adanya variasi terhadap subjek penelitian yang akan dilakukan pada penelitian selanjutnya.

Pada umumnya penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Model penelitian yang banyak digunakan untuk meneliti hubungan antar variable yaitu korelasi dan regresi linier. Hal ini dipilih karena para peneliti menilai bahwa dengan menggunakan metode ini akan didapatkan hasil penelitian yang reliable dan mudah dipahami oleh khalayak umum.

Berdasarkan sedikit penjabaran dan fenomena yang terjadi di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terhadap hubungan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan. Dan penelitian ini akan dilakukan di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri guna menyelesaikan skripsi dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan” (Studi Pada PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, untuk mempermudah pembahasan serta penyusunan kerangka pemikiran, maka permasalahan yang muncul yaitu:

1. Adanya research gap dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018), Nasution (2017) dan Manurung (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Ratnaningsih (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Adanya research gap dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyono (2020), Parashakti (2020) dan Bawawa (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Ratnaningsih (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi pada masalah-masalah diatas, maka perlu adanya pembatasan agar masalah yang diteliti lebih jelas dan terarah, dengan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri.
2. Objek penelitian adalah karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri yang telah bekerja setidaknya 3 bulan lamanya.
3. Model penelitian yang digunakan mengacu pada variable stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai factor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh variable stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
2. Menganalisis pengaruh variable kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
3. Menganalisis pengaruh variable komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta referensi untuk pengembangan penelitian mengenai seberapa besar stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada disiplin Ilmu Manajemen dan Bisnis, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pelaku usaha maupun dewan manajer sumber daya manusia dalam mengelola SDM untuk meminimalisir faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Hal ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan menyusun strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.

1.7. Sistematika Pembahasan Penelitian

Penelitian ini disusun menggunakan sistematika secara berurutan. Sistematika pembahasan dalam penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori yang berkaitan dengan penelitian yang berupa sumber daya manusia, perilaku organisasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Pada bab ini juga berisi tentang hasil penelitian yang relevan serta kerangka penelitian maupun hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode pengumpulan data hingga teknik analisis data serta penjelasan mengenai variabel penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, dan pembahasan (pembuktian hipotesis) yang digunakan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan penelitian dan keterbatasan penelitian serta saran-saran yang diberikan kepada pihak yang berkaitan dengan penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur pada manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. sehingga fokus yang dipelajari dalam manajemen ini tidak lain yaitu masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Ini karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, dimana manusia berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Adamy, 2016).

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumber daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin-dan bukan semata menjadi sumberdaya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain (Ansory & Indrasari, 2018).

2.1.2. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana perilaku kerjasama antar manusia dalam suatu organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah. Yang mengacu pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari tentang persepsi, nilai, kapasitas belajar, dan tindakan individu saat dihadapkan dalam pekerjaan kelompok dan di dalam organisasi dan untuk menganalisis dampaknya pada organisasi dan segala komponen dalam organisasi (Tewal et al., 2017). Pendapat hampir serupa juga dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam bukunya dimana perilaku organisasi merupakan studi yang mempelajari tentang hal apa saja yang orang-orang lakukan di dalam sebuah organisasi serta bagaimana perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Tewal (2017) pengetahuan tentang perilaku organisasi dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan mengelola perilaku manusia dalam kerjasama organisasi guna meningkatkan

efektivitas organisasi dan kesejahteraan manusia itu sendiri. Kajian perilaku organisasi berfokus pada tiga tingkat analisis yaitu :

- a) Analisis tingkat individual yang mengkaji berbagai faktor pribadi yang menentukan dan mendasari perilaku seseorang dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.
- b) Analisis tingkat kelompok mengkaji berbagai faktor proses kelompok yang menentukan dan mendasari perilaku kelompok dan interaksi individu dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.

Analisis tingkat organisasional mengkaji berbagai faktor proses keorganisasian yang menentukan dan mendasari perilaku individual dan perilaku kelompok serta interaksinya dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.

2.1.3. *Turnover Intention*

Turnover mengarah pada keputusan akhir seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dengan dampak yang harus dihadapi organisasi berupa meningkatnya jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan menurut Staffelbach (2018) *turnover intention* adalah sebuah keinginan dari individu untuk merubah pekerjaannya dan melakukan pergantian tenaga kerja. Pengertian lain mengenai *turnover intention* disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2011) yang mengemukakan *turnover intention* itu adalah suatu proses ketika karyawan hendak meninggalkan suatu organisasi

dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain (Haholongan, 2018). Menurut Harninda dalam tulisan Nasution (2009), intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi dimana karyawan tersebut melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut Mobley (2011) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan sebagai acuan dalam *turnover* :

a. Pikiran-pikiran untuk berhenti

Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan ini umumnya muncul karena rasa ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan pada peningkatan intensitas karyawan untuk tidak masuk ke tempat kerja.

b. Keinginan untuk meninggalkan

Ketika karyawan sudah kerap kali berfikir untuk keluar meninggalkan pekerjaan, biasanya karyawan tersebut akan berusaha mencari alternatif pekerjaan pengganti di tempat lain yang dinilai lebih baik.

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Pekerja dengan keinginan keluar ketika ia sudah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik maka dapat

dipastikan bahwa dalam waktu dekat atau dalam waktu lama karyawan tersebut akan segera mengambil keputusan untuk mengakhiri atau melanjutkan hubungan kerjanya dengan perusahaan.

Tingkatan *turnover* dibagi menjadi 3, yaitu :

a. *Turnover*

Turnover merupakan keputusan akhir yang sudah berbentuk tindakan nyata yang diambil oleh seseorang untuk pergi keluar meninggalkan organisasi atau perusahaannya.

b. *Turnover intention*

Turnover intention lebih condong pada hasil pertimbangan individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti, entah tetap bertahan dalam organisasi atau meninggalkan organisasi, atau dalam tanda kutip masih berupa keinginan.

Turnover intention ini dibedakan kembali menjadi dua jenis, yaitu :

- 1) Diberhentikan
- 2) Berhenti sendiri

c. *Voluntary turnover*

Sedangkan *voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan

yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Kancana Gumilang, 2019).

Turnover intention nantinya akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dikarenakan dapat memunculkan kondisi ketidakstabilan dalam pengelolaan sumber tenaga kerja. Dari suasana kerja yang tidak kondusif, penurunan produktifitas karyawan tentunya dapat memunculkan biaya tambahan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mengkondisikan keseimbangan tenaga kerja.

Jika kita amati lebih jeli maka kita akan mendapati ada banyak sekali faktor yang sangat mungkin berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan, diantaranya adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Caesary (2012) menuturkan bahwa fenomena *turnover Intention* yang disebabkan oleh stres kerja akan sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Maka dari itu perusahaan berkewajiban untuk lebih meningkatkan perhatian dan kepekaannya terhadap kondisi lingkungan kerja dan kondisi masing-masing pekerjanya, baik melalui absensi perusahaan, pelanggaran terhadap tata tertib, hingga kotak saran. Perusahaan perlu mengidentifikasi hal tersebut sehingga segala dampak-dampak negatif akibat *turnover intention* dapat diminimalisir.

2.1.4. Stress Kerja

a) Pengertian stres

Stres merupakan reaksi negatif dari seorang individu yang tengah mengalami tekanan berlebih. Dimana tekanan tersebut didapatkan oleh individu tersebut karena tuntutan, hambatan, bahkan peluang yang terlalu banyak. Stres dapat juga diartikan sebagai dampak dari ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi seorang individu terhadap kemampuan yang ia miliki (Asih et al., 2018).

Ivancevich dan Matteson (2008) berpendapat stres merupakan respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, sebagai akibat dari suatu situasi atau kejadian eksternal yang memberi tekanan berlebihan baik secara psikologis maupun fisik pada diri seseorang. Selama ada interaksi antara seseorang dengan lingkungannya, sedangkan lingkungan tersebut memberikan tekanan yang berlebihan kepada diri seseorang, maka dapat mengakibatkan gangguan keseimbangan psikologis maupun fisiologis terhadap reaksi atau respon yang dilakukan orang tersebut dalam menyesuaikan kondisi di lingkungannya (Widhiastuti et al., 2020).

b) Jenis-jenis stres

Jika diamati tidak selamanya stres itu bersifat negatif. Nyatanya dapat juga dijumpai stres yang bernilai positif. Seperti

yang diungkapkan Berney dan Selye (2012) bahwa ada empat jenis stres:

1) *Eustres (good stres)*

Yaitu stress yang menimbulkan rangsangan berupa gairah, sehingga memiliki efek yang positif bagi individu yang mengalaminya. Contohnya tantangan yang muncul dari tanggung jawab, tekanan waktu yang masih dalam batas normal, dan tugas berkualitas tinggi.

2) *Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek negatif bagi individu yang mengalaminya seperti tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan sehingga dapat menguras energi individu dan membuatnya menjadi lebih mudah lelah bahkan jatuh sakit.

3) *Hyperstress*

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Terkadang respon yang diberikan dapat bersifat positif atau negative, tetapi stress ini tetap saja membuat kemampuan adaptasi individu terbatas.

4) *Hypostress*

Merupakan stress yang muncul akibat kurangnya stimulasi. Seperti stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin, dan cenderung memberikan rasa jenuh.

c) Faktor yang mempengaruhi stres

Dalam tulisan Widhiastuti (2020) menerangkan bahwa faktor penyebab stress yang dialami karyawan terdiri dari beberapa hal:

1) Struktur organisasi/iklim

Struktur dan iklim dalam organisasi dapat menjadi faktor penyebab stres bagi karyawan, misalnya besarnya andil dan partisipasi individu dalam perusahaan, hingga gaya manajemen.

2) Hubungan di tempat kerja (*interpersonal*)

Stres yang berasal dari dalam lingkup sosial organisasi tersebut antara lain adalah adanya keberagaman antar sesama rekan kerja. Bekerjasama dengan banyak orang merupakan sebuah tantangan yang besar dalam mengatur stress dan emosi seseorang.

3) Peran dalam organisasi

Stres ini disebabkan oleh adanya konflik yang muncul akibat tujuan yang bertentangan antara satu divisi dengan divisi yang lain. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu juga terdapat pada beban kerja yang diberikan dan dengan terbatasnya waktu kerja yang tersisa serta adanya peran ganda pada beberapa individu tertentu yang bekerja.

2.1.5. Kepuasan Kerja

a) Pengertian

Robbins and Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif dalam diri seseorang yang muncul terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Indrasari, 2017).

Dalam Dhyani Parashakti dan Apriani (2020) menyebutkan beberapa pendapat ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya Menurut Handoko yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan ketika memandang pekerjaan mereka. Hanggraeni (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, jika orang itu merasa tidak puas maka akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala menyampaikan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap pekerjaan karena mereka memiliki sistem nilai yang berbeda dalam tiap. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sehingga secara umum dapat dikemukakan bahwa pemecahan masalah-masalah organisasi dari segi sumber daya manusia dapat dilakukan melalui prinsip-prinsip kepuasan kerja. Karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, dan dapat meningkatkan hasil kerja terhadap hasil yang optimal (Huseno, 2016).

b) Teori kepuasan kerja

Sharma dan Chandra (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh *teori need fulfilment*, *teori equity*, *teori discrepancy*, *teori motivasi two factor*, dan *teori social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Teori need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui penghargaan yang diterima karyawan atau

tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin banyak kebutuhan mereka yang terpenuhi maka rasa puas yang dirasakan juga semakin tinggi atau sebaikinya.

2) *Teori equity*

Dalam teori ini mengemukakan prinsip bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan adil dan tidak adil akan diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi adil dalam tiga bagian yakni:

- a. *Input*, dimana terdapat sesuatu yang berharga masuk dalam kehidupan mereka dan menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c. *Comparisons person*, dimana karyawan akan membandingkan dirinya dengan orang lain. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika

perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3) *Teori discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada ekspektasi, kebutuhan, dan nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4) *Teori motives two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

- a) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b) Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut pada kebutuhan psikologis pegawai.

Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri.

5) *Teori social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai *teori need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya.

2.1.6. Komitmen Organisasi

a) Pengertian

Komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk memosisikan dirinya sebagai bagian dari perusahaan dan bersedia berpartisipasi aktif dalam operasional kerja perusahaan. Komitmen Organisasi dapat juga diartikan sebagai loyalitas karyawan, dimana loyalitas merupakan sebuah derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin tetap berperan aktif dalam perusahaan. Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginan

karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Komitmen yang tinggi memunculkan kecenderungan positif dari dalam diri karyawan. Hal ini dapat dilihat dari catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan (Yusuf & Syarif, 2017). Menurut Ketchan dan Strawser komitmen organisasi merupakan konsep yang dimiliki seorang individu untuk memunculkan rasa kecintaannya terhadap pekerjaan dan perusahaan (Sutanto & Gunawan, 2016).

b) Pendekatan

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu (Yusuf & Syarif, 2017):

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen ini mengarah pada rasa keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi, karena akan ada efek negative jika meninggalkan organisasi tanpa adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan sehingga berpengaruh terhadap keputusan ingi tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang bekerja berdasarkan perasaan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) untuk tetap bertahan dalam pekerjaan tersebut tanpa ada pilihan lain.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan sebuah perasaan komitmen dalam diri karyawan yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

2.2. Instrument Penelitian

Tabel 2.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Referensi
Stres Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Waktu kerja 3. Peranan pekerjaan 4. Timbal balik 5. Kepemimpinan organisasi 	(Ahmad et al., 2019)
Kepuasan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberagaman kemampuan 2. Identitas tugas 3. Gaji 4. Promosi 5. Rekan kerja 	(Sutanto & Gunawan, 2016)
Komitmen Organisasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen keberlangsungan 3. Komitmen normatif 	(Sutanto & Gunawan, 2016)
Turnover Intention (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan 2. Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain 3. Kemungkinan meninggalkan pekerjaan 	(Sutanto & Gunawan, 2016)

2.3. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul/ Sumber	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Idham Wahyono, Setyo Riyanto/ Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention	Persamaan : menggunakan variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention Perbedaan: pada penelitian ini terdapat hasil yang menjadi research gap dimana komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.	Dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention.
2	Jinlin Liu, Bin Zhu, Jingxian Wu and Ying Mao/ Job satisfaction, work stress, and turnover intentions	Persamaan : penelitian ini membahas mengenai hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja dan turnover intention. Perbedaan : pada penelitian ini tidak	Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, lebih mungkin untuk memiliki keinginan berpindah. Stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung dan

	among rural health workers	terdapat variabel komitmen organisasi, dan penelitian dilakukan pada tenaga kesehatan.	efek positif pada niat turnover. Kepuasan kerja memperlemah efek positif stres kerja terhadap turnover.
3	Mercy Busayo Bello, Christopher Aina, Ajayi Oluwole/ The Impact of Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention within the Hotel Industry in Lagos State, Nigeria	Persamaan : penelitian ini membahas mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan : pada penelitian ini tidak membahas mengenai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	Pada penelitian ini ditemukan bahwa antara kepuasan kerja dan turnover intention memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan.
4	Dina Sabta Ratnaningsih/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention	Persamaan : menggunakan variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention Perbedaan : pada penelitian ini kepuasan kerja dan	Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada

		komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention.	karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Secara simultan kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Elresas Lamongan.
5	Ni Nyoman Yani Sri Lestari, Ni Wayan Mujiati/ Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention	Persamaan : menggunakan variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention	Disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. Sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar.

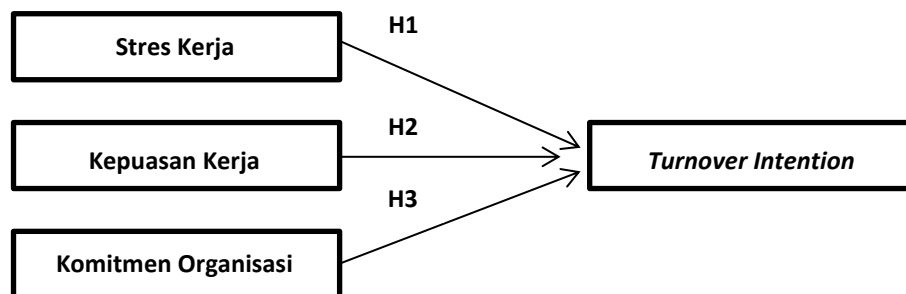
6	<p>Ryani Dhyan Parashakti, Firda Apriani/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta</p>	<p>Persamaan : menggunakan variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.</p>
7	<p>Muhammad Irfan Nasution/ Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative</p>	<p>Persamaan : menggunakan variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention Perbedaan : penelitian dilakukan pada tenaga kesehatan.</p>	<p>stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention,</p>
8	<p>Atika Permata Sari, Aji Hermawan, dan</p>	<p>Persamaan : pada penelitian ini menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak</p>

M. Joko Affandi/ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan	variabel kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan turnover intention. Perbedaan : pada penelitian ini tidak mengangkat variabel stres kerja.	berpengaruh terhadap keterikatan karyawan , keterikatan karyawan memiliki kecenderungan yang hampir sama dan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar.
---	---	---

2.4. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan, maka berikut disajikan kerangka konseptual untuk penelitian ini.

Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel



2.5. Hipotesis

2.5.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Pada penelitian sebelumnya banyak dijumpai bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada suatu perusahaan. Pada penelitian (Liu et al., 2019) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar (Lestari & Mujiati, 2018). Selanjutnya pada penelitian (Manurung & Ratnawati, 2012) disebutkan bahwa stres kerja juga berpengaruh positif terhadap turnover intention. Sehingga didapati bahwa jika stres kerja pada karyawan meningkat maka turnover intention pada karyawan pun dimungkinkan dapat meningkat pula.

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri.

2.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Dalam penelitian Nasution (2017) disebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Dan dalam penelitian yang dilakukan Manurung

(2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sehingga diindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover, dimana semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari tempat kerja.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri.

2.5.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian Ratnaningsih (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyono (2020) memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Selanjutnya komitmen organisasi juga berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan dalam penelitian Parashakti (2020). Serta Bawawa (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa komitmen organisasi akan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, atau semakin besar rasa komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin kecil turnover intention dirasakan karyawan.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontektual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif (Hardani et al., 2020).

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah survei. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018) survei adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data yang terjadi pada saat ini atau dari masa lampau dengan cara pengumpulan data menggunakan pengamatan, wawancara ataupun kuesioner.

Metode survei yang dilakukan dalam penelitian ini berfokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. Tepatnya di PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri, yang terletak di Jl. Ngadirojo-Ponorogo, Ketonggo, RT.01/RW.02, Dusun Ketonggo, Kerjo Lor, Kecamatan Ngadirojo, Kabupaten Wonogiri. Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dimulainya penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan, yaitu dari bulan Agustus sampai dengan bulan September 2022.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau dapat disebut juga sesuatu yang menjadi obyek penelitian yang nantinya dari objek tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani et al., 2020).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri yang berjumlah 6421 orang. Sedangkan karakteristik responden untuk

penelitian ini meliputi nama, usia, jenis kelamin, status pernikahan, lama bekerja.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Sampel tersebut harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi (Hardani et al., 2020). Menurut Sugiyono (2014) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk bias dipilih menjadi sampel pada penelitian (Hardani et al., 2020).

Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maka pertimbangan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan pada PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri
2. Minimal sudah bekerja di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri selama 3 bulan karena sudah menyelesaikan masa training.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Sehingga Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah nonprobability sampling, yaitu teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk bisa dipilih menjadi sampel pada penelitian (Hardani et al., 2020). Penelitian ini lebih tepatnya menggunakan teknik purposive sampling. Yang merupakan bagian dari nonprobability sampling. Yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan suatu hal tertentu (Sugiyono, 2018). Dimana pertimbangan tersebut yaitu :

1. Karyawan pada PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri
2. Minimal sudah bekerja di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri selama 3 bulan.

Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = *Error level* atau tingkat kesalahan (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{6421}{1 + 6421(0,1)^2}$$

$$n = \frac{6421}{65,21}$$

$$n = 98,46$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka didapatkan bahwa jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 98 orang.

3.5. Data dan Sumber Data

Data merupakan bentuk jamak dari kata dantum yang berarti keterangan, dimana dari data tersebut berisi sekumpulan informasi yang menggambarkan persoalan atau hasil pengamatan dari karakteristik populasi atau sampel dan seringkali dijumpai dalam bentuk angka (Abdullah, 2015). Syarat data dari suatu penelitian harus bersifat objektif, mampu menggambarkan seluruh persoalan sampel (representatif) dan tepat waktu. Data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder.

3.5.1. Data Primer

Data primer dalam suatu penelitian adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain (Abdullah, 2015). Data primer pada penelitian ini nantinya adalah tanggapan secara langsung dari karyawan PT Nesia Pan Pacific Wonogiri yang telah bekerja minimal 3 bulan lamanya.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah oleh pihak lain yang kemudian telah disajikan umumnya dalam bentuk tabel atau diagram (Abdullah, 2015). Dapat berupa laporan kantor, profil, buku pedoman, atau pustaka. Dimana data tersebut sangat besar manfaatnya bagi penelitian ini.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah menggunakan kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah ditentukan peneliti (Sugiyono, 2018).

Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur variabel yaitu menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social atau indicator variable yang diteliti. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi tersebut kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat butir instrumen berupa pertanyaan atau

pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Berikut adalah pemberian skor atau bobot pada setiap pertanyaan kuisioner:

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Skor
1	ST = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	N = Netral	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Variable Penelitian

Variabel adalah sifat yang akan dipelajari. Variable dapat berupa gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang menjadi fokus peneliti untuk diamati, dimana obyek tersebut mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2018).

3.7.1. Variable Independen (X)

Variabel bebas atau variable independen merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel terikat dalam suatu eksperimen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3).

3.7.2. Variable Dependen (Y)

Variabel terikat atau variable dependen merupakan variabel yang menurut peneliti akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu

eksperimen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah *turnover intention* (Y).

3.8. Devinisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Stres Kerja (X1)	Stres merupakan reaksi negatif dari seorang individu yang tengah mengalami tekanan berlebih. Dimana tekanan tersebut didapatkan oleh individu tersebut karena tuntutan , hambatan, bahkan peluang yang terlalu banyak.	1. Tuntutan tugas	Responden merasa terbebani atas beban kerja yang diberikan	Likert
		2. Waktu kerja	Responden merasa waktu kerja yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan	
		3. Peranan pekerjaan	Responden menilai seberapa penting peran pekerjaannya terhadap perusahaan	
		4. Timbal balik	Responden mendapat timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan	
		5. Kepemimpinan organisasi	Responden menilai perasaan suka tidak suka terhadap pimpinan perusahaan	

Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan ketika memandang pekerjaan mereka	1. Keberagaman kemampuan	Responden menilai kepuasannya terhadap kemampuan yang dimilikinya	Likert
		2. Identitas tugas	Responden menilai kepuasannya terhadap peranan pekerjaannya terhadap perusahaan	
		3. Gaji	Responden menilai kepuasan atas gaji yang diberikan	
		4. Promosi	Responden menilai kepuasan terhadap peluang promosi yang diberikan	
		5. Rekan kerja	Responden menilai kepuasannya terhadap rekan kerjanya	
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk memposisikan dirinya sebagai bagian dari	1. Komitmen afektif	Responden merasa bahwa ia ingin tetap berada dalam pekerjaan tersebut karena perasaan senang.	Likert
		2. Komitmen	Responden merasa bahwa ia ingin	

	perusahaan dan bersedia berpartisipasi aktif dalam perusahaan	keberlangsungan	tetap berada dalam pekerjaan tersebut karena merasa membutuhkannya.	
		3. Komitmen normatif	Responden merasa bahwa ia ingin tetap berada dalam pekerjaan tersebut karena merasa bertanggungjawab dan wajib menekuninya.	
Turnover Intention (Y)	Turnover intention adalah sebuah keinginan dari individu untuk keluar dari tempat kerjanya dan merubah pekerjaannya.	1. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	Responden berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan	Likert
		2. Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	Responden berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru	
		3. Kemungkinan meninggalkan	Seberapa besar keinginan responden untuk meninggalkan pekerjaan	

		an pekerjaan		
--	--	-----------------	--	--

3.9. Teknis Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel. Penyajian hasil analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi dan presentase, tabulasi silang, berbagai bentuk grafik dan chart pada data yang bersifat kategorikal, serta berupa statistik-statistik kelompok. Fungsi dari analisis ini adalah memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh agar mudah dibaca dan dipahami karena bentuknya yang cenderung lebih sederhana (Digdowiseiso, 2017).

3.9.2. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner tersebut mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian. Atau dapat dikatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan sebuah kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan sah.

Instrumen kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel atau p -value $<$ α (Hakim & Sugiharjo, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur keandalan suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dapat dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan Dengan metode Cronbach's Alpha. Dimana dalam melakukan pengukuran keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Hakim & Sugiharjo, 2018).

Kriteria penerimaan uji reliabilitas untuk menguji apakah jawaban pada sebuah pertanyaan dikatakan reliabel atau tidak reliabel adalah:

Jika r alpha $>$ r tabel maka dapat dikatakan reliabel.

Jika r alpha $<$ r tabel maka dapat dikatakan tidak rereliabel

Tabel 3.3 Pedoman Pengkategorian

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00 - 0.20	Kurang Reliabel
$>0.20 - 0.40$	Agak Reliabel

>0.40 - 0.60	Cukup Reliabel
>0.60 - 0.80	Reliabel
>0.80 - 1.00	Sangat Reliabel

3.9.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji ini diperlukan karena bertujuan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Pada uji normalitas umumnya menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis sebagai petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melakukan pembagian dengan standar error skewness, begitu juga untuk kurtosis. Dengan cara ini batasan data dikatakan berdistribusi normal jika nilai rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga +2, di luar nilai tersebut maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu terdapat juga penggunaan uji Kolmogrof- Smirnov atau uji K-S yang termasuk dalam golongan non parametric karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametric atau bukan. Pada uji K-S data dikatakan normal apabila nilai $Sign > 0,05$ (Digidowiseiso, 2017).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear. Uji ini biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05. Dengan kata lain, uji linearitas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X (Digdowiseiso, 2017).

3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas

3.9.4. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan kajian terhadap hubungan antara satu variabel terhadap variabel yang lain. Variabel pertama disebut juga sebagai variabel terikat dan variabel kedua disebut sebagai variabel bebas.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Digdowiseiso, 2017).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X₁, X₂, X₃ = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂, ..., X_n = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = variabel pengganggu atau error

b) Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara satu per satu atau parsial (Digdowiseiso, 2017).

Pengujian dalam uji t statistik menggunakan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Rumusan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

Ho : $\alpha_i = 0$, variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

$H_1 : \alpha_i \neq 0$, variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria uji:

- Jika, t hitung $>$ t tabel ($\alpha/2;n-k$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika, t hitung $<$ t tabel ($\alpha/2;n-k$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9.5. Uji Ketetapan Model

a) Uji F

Uji statistik F digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi simultan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara terhadap variabel dependen. Besarnya kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat dapat dilihat dari F hitung yang nilainya lebih kecil daripada F tabel (Hakim & Sugiharjo, 2018).

Rumus F hitung:

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

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya disbanding F tabel

k = jumlah variable independen

R^2 = koefisien korelasi ganda

n = jumlah sampel

Adapun kriteria pengujian, yaitu :

- Jika F hitung > F tabel (k-1, n-1), maka H0 ditolak.
- Jika F hitung < F tabel (k-1, n-1), maka H0 diterima.

Pada output regresi, uji F juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas dengan α yang ditentukan, dengan demikian apabila hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai probabilitas < α (0,005) maka dapat dinyatakan bahwa pemodelan yang dibangun memenuhi kriteria

b) Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah model dalam penelitian layak untuk digunakan. Nilai koefisien menjelaskan seberapa besar variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam pengujian dengan *Eviews* nilai determinasi dilihat dari *Adjusted R2*, dikarenakan untuk menghindari bias akibat adanya penambahan jumlah variabel ataupun jumlah sampel penelitian, karena pada dasarnya R^2 akan semakin besar sejalan dengan penambahan jumlah variabel ataupun sampel penelitian. Koefisien determinasi mempunyai nilai dari angka nol sampai satu. Nilai kecil dari R^2 menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Profil PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri

PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri, merupakan perusahaan yang terletak di Jl. Ngadirojo-Ponorogo, Ketonggo, RT.01/RW.02, Dusun Ketonggo, Kerjo Lor, Kecamatan Ngadirojo, Kabupaten Wonogiri, provinsi Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang garmen. PT Nesia Pan Pacific Clothing adalah perusahaan *corporate* yang berpusat di Korea Selatan. Cabang Wonogiri ini berdiri sejak tahun 2015 dan diresmikan pada tahun 2016. Dan saat ini menjadi perusahaan terbesar dengan jumlah karyawan terbanyak di Kabupaten Wonogiri, yaitu mencapai lebih dari 6000 orang karyawan. Perusahaan ini merupakan pemasok dari beberapa brand fashion internasional seperti H&M, GAP, Old Navy, hingga Tommy & Columbia.

Perusahaan besar dengan jumlah karyawan mencapai ribuan seperti PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri tentunya tidak akan lepas dari permasalahan Sumber Daya Manusia salah satunya *turnover*. Maka dari itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian terhadap hal apa saja yang berkemungkinan dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan.

4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden dan analisis statistic deskriptif. Dengan pembahasan karakteristik sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Peneliti memperoleh gambaran tentang profil responden penelitian yang dideskripsikan berdasarkan divisi kerja/ bagian kerja, umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan lama bekerja.

a. Profil bagian kerja

Berdasarkan pembagian divisi kerja/ bagian kerja, peneliti mendapat responden dari 14 divisi kerja dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja/ Divisi Kerja

		Bagian Kerja/ Divisi Kerja			
Bagian kerja		frekuensi	persentase	Pembulatan persentase	Persentase komulatif
Valid	pattern	1	.9	1.0	1.0
	cutting	13	12.3	12.4	13.3
	sewing	41	38.7	39.0	52.4
	finishing	11	10.4	10.5	62.9
	qc	7	6.6	6.7	69.5
	ironing	13	12.3	12.4	81.9
	folding	1	.9	1.0	82.9
	packing	1	.9	1.0	83.8

	admin sewing	4	3.8	3.8	87.6
	mekanik	6	5.7	5.7	93.3
	helper	1	.9	1.0	94.3
	staff personalia	2	1.9	1.9	96.2
	pso	1	.9	1.0	97.1
	security	3	2.8	2.9	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missin g	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 105 responden, sebanyak 1 responden bekerja pada bagian Pattern (0,9%), 13 responden Cutting (12,3 %), 41 responden bagian Sewing (38,7%), 11 responden Finishing (10,4%), 7 responden Quality Control (6,6%), 13 responden Ironing (12,3%), 1 responden Folding (0,9%), 1 responden Packing (0,9%), 4 responden Admin Sewing (3,8%), 6 orang responden Mekanik (5,7%), 1 responden Helper (0,9%), 2 responden Staff Personalia (1,9%), 1 responden PSO (0,9%), dan 3 orang responden bagian Security (2,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada bagian sewing sebanyak 41 (38,7%). Pemicu besarnya jumlah pekerja pada bagian sewing tidak lain adalah karena jenis perusahaan itu sendiri. Dimana perusahaan garmen seperti ini memang membutuhkan karyawan jahit bahkan hingga lebih dari 50% dari keseluruhan jumlah karyawan.

b. Profil umur

Pada kategori umur peneliti membagi golongan umur kedalam 5 kategori dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
	umur	frekuensi	persentase	Pembulatan persentase	Persentase kumulatif
Valid	18-22 tahun	50	47.2	47.6	47.6
	23-27 tahun	35	33.0	33.3	81.0
	28-32 tahun	6	5.7	5.7	86.7
	33-37 tahun	6	5.7	5.7	92.4
	38 tahun keatas	8	7.5	7.6	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan 5 golongan umur dari 105 responden. Yaitu pada golongan umur 18-22 tahun terdapat 50 responden (47,2%), golongan umur 23-27 tahun 35 responden (33%), golongan umur 28-32 tahun 6 responden (5,7%), golongan umur 33-37 tahun 6 responden (5,7%), dan golongan umur diatas 38 tahun sebanyak 8 responden (7,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada golongan umur 18-22 tahun sebanyak 50 (47,2%). Pada golongan usia ini merupakan kategori usia produktif. Jumlahnya sangat banyak pada perusahaan ini dikarenakan persyaratan untuk penempatan

posisi sewing tergolong ringan, dimana tidak dibutuhkan pengalaman kerja yang banyak dan taraf pendidikan yang tinggi. Sehingga cocok digunakan sebagai tujuan kerja pada usia 18-22 tahun.

c. Profil jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdapat 2 kelompok jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
Jenis kelamin		Frekuensi	persentase	Pembulatan persentase	Persentase kumulatif
Valid	laki-laki	13	12.3	12.4	12.4
	perempuan	92	86.8	87.6	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 105 responden sebanyak 13 responden yaitu laki-laki (12,3%) dan sebanyak 92 responden adalah perempuan (86,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 92 (86,8%). Sama halnya dengan perusahaan sejenis,

dimana mayoritas pekerja pada bidang jahit memang didominasi oleh wanita.

d. Profil status pernikahan

Pada profil status pernikahan responden, peneliti membagi menjadi 2 kategori sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Status Pernikahan			
Status pernikahan		frekuensi	persentase	Pembulatan persentase	Persentase kumulatif
Valid	belum menikah	53	50.0	50.5	50.5
	sudah menikah	52	49.1	49.5	100.0
	Total	105	99.1	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa 53 responden (50%) berstatus belum menikah, dan 52 responden (49,1%) berstatus sudah menikah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah antara keduanya hampir seimbang.

e. Profil lama bekerja

Lamanya bekerja responden pada penelitian ini sangat bervariasi, sehingga peneliti membagi menjadi 3 kategori sebagai berikut :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
Lama bekerja		frekuensi	persentase	Pembulatan persentase	Persentase kumulatif
Valid	3-12 bulan	34	32.1	32.4	32.4
	1-3 tahun	43	40.6	41.0	73.3
	lebih dari 3 tahun	28	26.4	26.7	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa peneliti membagi kategori lama bekerja menjadi 3 golongan, yaitu 3-12 bulan sebanyak 34 responden (32,1%), 1-3 tahun sebanyak 43 responden (40,6%), lebih dari 3 tahun sebanyak 28 responden (26,4%). Dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja dalam kurun waktu 1-3 tahun sejumlah 43 orang (40,6%). Mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun menunjukkan bahwa pada kurun waktu tersebut pekerja berada dalam fase yang stabil. Dimana kemampuan yang dimiliki sudah mumpuni disertai munculnya perasaan nyaman dalam lingkungan kerjanya.

4.2.2. Analisis Crosstabulation

Analisis *crosstabulation* dalam penelitian ini yaitu karakteristik responden dengan *turnover intention*. Hasil analisis analisis *crosstabulation* diuraikan sebagai berikut :

1. Bagian Kerja/ Divisi Kerja Responden

Tabel 4.6 Crosstabulation Bagian Kerja dengan Turnover Intention

			turnover			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
bagian Pattern	Count	0	1	0	1	
	% of Total	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%	
Cutting	Count	2	10	1	13	
	% of Total	1.9%	9.5%	1.0%	12.4%	
Sewing	Count	6	23	12	41	
	% of Total	5.7%	21.9%	11.4%	39.0%	
Finishing	Count	4	6	1	11	
	% of Total	3.8%	5.7%	1.0%	10.5%	
QC	Count	0	5	2	7	
	% of Total	0.0%	4.8%	1.9%	6.7%	
Ironing	Count	5	8	0	13	
	% of Total	4.8%	7.6%	0.0%	12.4%	
Folding	Count	1	0	0	1	
	% of Total	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%	
Packing	Count	0	1	0	1	
	% of Total	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%	
	Count	0	4	0	4	

Admin Sewing	% of Total	0.0%	3.8%	0.0%	3.8%
Mekanik	Count	2	3	1	6
	% of Total	1.9%	2.9%	1.0%	5.7%
Helper	Count	1	0	0	1
	% of Total	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
Staff Personalia	Count	0	1	1	2
	% of Total	0.0%	1.0%	1.0%	1.9%
PSO	Count	0	1	0	1
	% of Total	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%
Security	Count	1	2	0	3
	% of Total	1.0%	1.9%	0.0%	2.9%
Total	Count	22	65	18	105
	% of Total	21.0%	61.9%	17.1%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kolom tingkat turnover intention tinggi posisi sewing menempati jumlah terbanyak yaitu 12 responden (11,4%). Posisi pekerjaan dengan jumlah karyawan terbanyak tentunya akan membawa mobilitas pekerja yang tinggi pula. Usia karyawan pada posisi ini rata-rata merupakan usia transisi dari remaja menuju dewasa, sehingga masih rentan dengan kondisi pemikiran dan mental yang kurang stabil. Selain itu, dalam kategori upah yang hanya sebesar UMR kabupaten Wonogiri dirasa kurang sebanding dengan beban pekerjaan yang diterima karyawan.

2. Umur Responden

Tabel 4.7 Crosstabulation Umur dengan Turnover Intention

Umur * turnover Crosstabulation

			turnover			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Umur	18-22 tahun	Count	10	32	8	50
		% of Total	9.5%	30.5%	7.6%	47.6%
	23-27 tahun	Count	3	23	9	35
		% of Total	2.9%	21.9%	8.6%	33.3%
	28-32 tahun	Count	3	2	1	6
		% of Total	2.9%	1.9%	1.0%	5.7%
	33-37 tahun	Count	2	4	0	6
		% of Total	1.9%	3.8%	0.0%	5.7%
	38 tahun keatas	Count	4	4	0	8
		% of Total	3.8%	3.8%	0.0%	7.6%
Total		Count	22	65	18	105
		% of Total	21.0%	61.9%	17.1%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa turnover intention tinggi terletak antara kurun umur 23-27 tahun, dengan jumlah 9 responden (8,6%), disusul kurun umur 18-22 tahun sebanyak 8 responden (7,6%). Berkebalikan dengan responden dengan kurun umur 33-37 tahun dan 38 tahun keatas yang cenderung memiliki turnover intention sedang bahkan rendah. Pada usia 23-27 tahun rata-rata pekerja telah sampai pada usia yang matang. Dimana mereka akan cenderung mencari alternatif pekerjaan dengan pendapatan yang lebih tinggi. Kemudian pada usia ini sering kali terjadi peristiwa yang mengharuskan

karyawan harus berpindah domisili atau mengharuskan karyawan hiatus dari pekerjaannya.

3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.8 Crosstabulation Lama Bekerja Dengan Turnover Intention

Lama bekerja * turnover Crosstabulation

			Turnover intention			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Lama bekerja	3-12 bulan	Count	7	21	6	34
		% of Total	6.7%	20.0%	5.7%	32.4%
	1-3 tahun	Count	8	29	6	43
		% of Total	7.6%	27.6%	5.7%	41.0%
	lebih dari 3 tahun	Count	7	15	6	28
		% of Total	6.7%	14.3%	5.7%	26.7%
Total		Count	22	65	18	105
		% of Total	21.0%	61.9%	17.1%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga kategori lama bekerja sama-sama memiliki persentase turnover intention tinggi sebanyak 6 orang (5,7%). Kemudian disusul dengan kategori 1-3 tahun yang menempati posisi tingkat turnover intention sedang sebanyak 29 responden (27,6%).

4.2.3. Deskripsi Kategori Variabel

Analisis ini menggambarkan penilaian responden terhadap seluruh variabel penelitian yaitu stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Berdasarkan hasil survei tanggapan, dapat dilihat bahwa penilaian karyawan dengan rentang tanggapan terkecil paling menyimpang dari skor 1, dan tanggapan tertinggi sepenuhnya sesuai dengan skor 5.

Deskripsi yang disarankan meliputi mean (M), median (Me), mode (Mo), dan standar deviasi (SDi).

Kecenderungan responden untuk mengurutkan variabel penelitian menjadi 3 peringkat berdasarkan pengelompokannya:

1. Kelompok atas

Semua responden dengan skor rata-rata ditambah 1 standar deviasi atau lebih ($> M_i + 1 SD_i$)

2. Kelompok sedang

Semua responden yang skornya berada di antara skor rata-rata dikurangi 1 standar deviasi dan skor rata-rata ditambah 1 standar deviasi (dari $M_i - 1 SD_i$ hingga $M_i + 1 SD_i$)

3. Kelompok kurang

Semua responden yang nilainya di bawah nilai rata-rata dikurangi 1 standar deviasi ($< M_i - 1 SD_i$)

Untuk menghitung rata-rata dan standar deviasi ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}}{2}$$

$$\text{Standar deviasi ideal} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{6}$$

Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil dari tiap-tiap variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah :

Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Penelitian

Statistics					
		x1	x2	x3	y
N	Valid	105	105	105	105
	Mean	16.30	17.92	10.61	8.85
	Median	16.00	18.00	10.00	9.00
	Mode	16	17	9	10
	Std. Deviation	2.882	2.772	1.978	2.503
	Variance	8.306	7.686	3.913	6.265
	Minimum	10	12	6	3
	Maximum	25	25	15	15

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

1. Stres Kerja

Variabel stress kerja diukur dengan 5 pertanyaan yang telah valid sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut

$$\text{Skor minimum ideal} = 5 \times 1 = 5$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Range} = 25 - 5 = 20$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = \frac{5+25}{2} = 15$$

$$\text{Nilai sd ideal} = \frac{25-5}{6} = 3,33$$

Berdasarkan data stres kerja menunjukkan bahwa total skor tertinggi adalah 25 dan skor total terendah 10. Nilai mean sebesar 16,3, median 16, modus 16, dan standar deviasi 2,88. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja sedang cenderung tinggi. Hal ini juga didukung oleh nilai modus yang kerap muncul dengan angka 16 yang berada di atas rata-rata ideal 15.

Selain itu, kecenderungan pada variabel stress kerja diidentifikasi menggunakan mean ideal dan standar deviasi. Mean ideal (M_i) untuk variabel stress kerja adalah 15 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 3,33, sehingga pengkategorianya sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1sd = X < 15 - 3,33 = X < 11,67$$

$$\text{Sedang} = M - 1sd \leq X \leq M + 1sd = 11,67 < X < 18,33$$

$$\text{Tinggi} = X > M + 1sd = X > 15 + 3,33 = X > 18,33$$

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

kategori stres kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	5	4.8	4.8	4.8
sedang	78	74.3	74.3	79.0
tinggi	22	21.0	21.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 5 (4,8%) responden termasuk dalam kategori tingkat stres kerja rendah, 78 (74,3%) termasuk kategori sedang, dan 22 (21%) responden termasuk dalam kategori tinggi. Data

menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada level stres kerja sedang.

2. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 pertanyaan yang telah valid sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut

$$\text{Skor minimum ideal} = 5 \times 1 = 5$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Range} = 25 - 5 = 20$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = \frac{5+25}{2} = 15$$

$$\text{Nilai sd ideal} = \frac{25-5}{6} = 3,33$$

Berdasarkan data kepuasan kerja, menunjukkan bahwa total skor tertinggi adalah 25 dan skor total terendah 12. Nilai mean sebesar 17,92, median 18, modus 17, dan standar deviasi 2,77. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja sedang cenderung tinggi. Hal ini juga didukung oleh nilai modus yang kerap muncul dengan angka 17 yang berada di atas rata-rata ideal 15.

Selain itu, kecenderungan pada variabel kepuasan kerja diidentifikasi menggunakan mean ideal dan standar deviasi. Mean ideal (M_i) untuk variabel *shopping lifestyle* adalah 15 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 3,33, sehingga pengkategorianya sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1sd = X < 15 - 3,33 = X < 11,67$$

$$\text{Sedang} = M - 1sd \leq X \leq M + 1sd = 11,67 < X < 18,33$$

$$\text{Tinggi} = X > M + 1sd = X > 15 + 3,33 = X > 18,33$$

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja
kategori kepuasan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	64	61.0	61.0	61.0
tinggi	41	39.0	39.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 64 (61%) responden termasuk dalam kategori kepuasan kerja sedang dan 41 (39%) responden termasuk dalam kategori tinggi. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki kepuasan kerja sebagai kategori sedang.

3. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 3 pertanyaan yang telah valid sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut

$$\text{Skor minimum ideal} = 3 \times 1 = 3$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 3 \times 5 = 15$$

$$\text{Range} = 15 - 3 = 12$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = \frac{3+15}{2} = 9$$

$$\text{Nilai sd ideal} = \frac{15-3}{6} = 2$$

Berdasarkan data komitmen organisasi, menunjukkan bahwa total skor tertinggi adalah 15 dan skor total terendah 6. Nilai mean sebesar 10,61, median 10, modus 9, dan standar deviasi 1,97. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi sedang. Hal ini juga

didukung oleh nilai modus yang kerap muncul dengan angka 9 yang berada pada rata-rata ideal 9.

Selain itu, kecenderungan ini diidentifikasi menggunakan mean ideal dan standar deviasi. Mean ideal (M_i) untuk variabel komitmen organisai adalah 9 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 2, sehingga pengkategorianya sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1sd = X < 9 - 2 = X < 7$$

$$\text{Sedang} = M - 1sd \leq X \leq M + 1sd = 7 < X < 11$$

$$\text{Tinggi} = X > M + 1sd = X > 9 + 2 = X > 11$$

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi kategori komitmen organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	5	4.8	4.8	4.8
sedang	67	63.8	63.8	68.6
tinggi	33	31.4	31.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 5 (4,8%) responden termasuk dalam kategori tingkat komitmen organisasi rendah, 67 (63,8%) termasuk kategori sedang, dan 33 (31,4%) responden termasuk dalam kategori tinggi. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada level komitmen organisasi sedang.

4. *Turnover Intention*

Variabel stress kerja diukur dengan 3 pertanyaan yang telah valid sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut

$$\text{Skor minimum ideal} = 3 \times 1 = 3$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 3 \times 5 = 15$$

$$\text{Range} = 15 - 3 = 12$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = \frac{3+15}{2} = 9$$

$$\text{Nilai sd ideal} = \frac{15-3}{6} = 2$$

Berdasarkan data *turnover intention*, menunjukkan bahwa total skor tertinggi adalah 15 dan skor total terendah 3. Nilai mean sebesar 8,8, median 9, modus 10, dan standar deviasi 2,5. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* sedang cenderung tinggi. Hal ini juga didukung oleh nilai modus yang kerap muncul dengan angka 10 yang berada di atas rata-rata ideal 9.

Selain itu, kecenderungan pada variabel *turnover intention* diidentifikasi menggunakan mean ideal dan standar deviasi. Mean ideal (M_i) untuk variabel ini adalah 9 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 2, sehingga pengkategorianya sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1sd = X < 9 - 2 = X < 7$$

$$\text{Sedang} = M - 1sd \leq X \leq M + 1sd = 7 < X < 11$$

$$\text{Tinggi} = X > M + 1sd = X > 9 + 2 = X > 11$$

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention***kategori turnover intention**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	32	30.5	30.5	30.5
sedang	55	52.4	52.4	82.9
tinggi	18	17.1	17.1	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 32 (30,5%) responden termasuk dalam kategori tingkat komitmen organisasi rendah, 55 (52,4%) termasuk kategori sedang, dan 18 (17,1%) responden termasuk dalam kategori tinggi. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada level komitmen organisasi sedang.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner tersebut mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian. Atau dapat dikatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan sebuah kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan sah.

Instrumen kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel atau p -value $<$ α (Hakim & Sugiharjo, 2018).

a. Variable Stres Kerja

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,004	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable stres kerja adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

b. Variable Kepuasan Kerja

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable kepuasan kerja adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

c. Variable Komitmen Organisasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas X3

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	keterangan
Komitmen Organisasi	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable komitmen organisasi adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

d. Variable *Turnover Intention***Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Y**

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	keterangan
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable *turnover intention* adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur keandalan suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dapat dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan Dengan metode *Cronbach's Alpha*. Dimana dalam melakukan pengukuran keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Hakim & Sugiharjo, 2018).

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,810	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (X2)	0,702	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (X3)	0,681	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,908	<i>Reliabel</i>

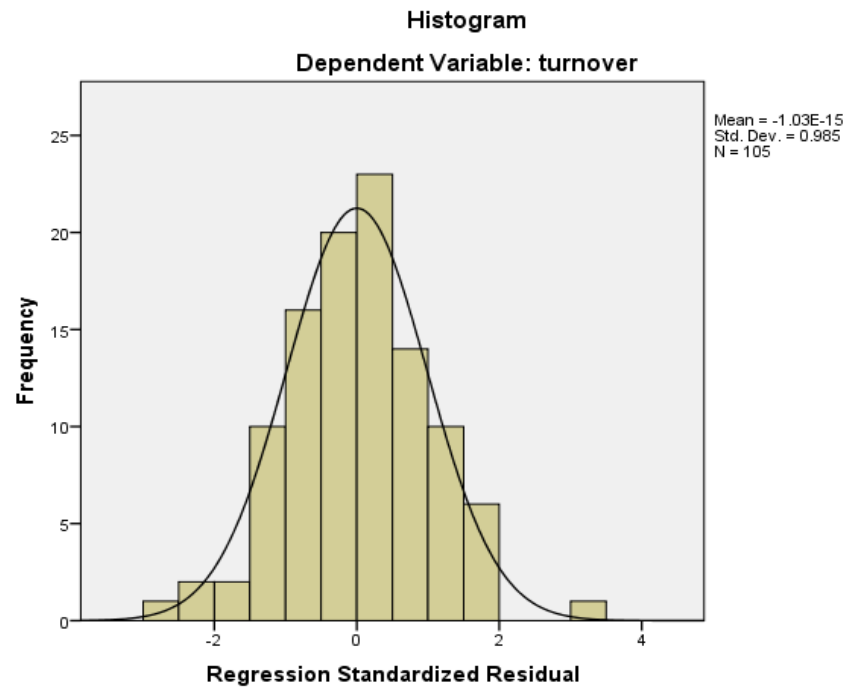
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variable berada diatas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliable dan dapat dipercaya, yang selanjutnya dapat dugunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Nilai normalitas dapat dilihat secara langsung dalam histogram normalitas.

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada gambar histogram diatas memperlihatkan bahwa bentuk histogram menyerupai bentuk gunung. Sehingga menandakan bahwa data terdistribusi normal

Selain itu, untuk membuktikan normalitas secara matematis juga diperlukan uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* seperti pada tabel di bawah.

Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05405109
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.036
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. berada diatas 0,005 ($p > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendistribusian data normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas Variabel X1

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * stres kerja	Between Groups	(Combined)	192,045	14	13,717	2,687	,002
		Linearity	146,484	1	146,484	28,690	,000
		Deviation from Linearity	45,561	13	3,505	,686	,772
	Within Groups		459,517	90	5,106		
Total			651,562	104			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data di atas diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,005 yaitu 0,772 ($\text{sig} > 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut adalah memenuhi persyaratan uji linearitas.

Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas Variabel X2

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	111,240	13	8,557	1,441	,156
		Linearity	81,483	1	81,483	13,723	,000
		Deviation from Linearity	29,757	12	2,480	,418	,953
	Within Groups		540,322	91	5,938		
Total			651,562	104			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data di atas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,005 yaitu 0,953 ($\text{sig} > 0,005$). Hal ini

menunjukkan bahwa variabel tersebut adalah memenuhi persyaratan uji linearitas.

Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas Variabel X3

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	180,699	9	20,078	4,051	,000
		Deviation from Linearity	109,648	1	109,648	22,122	,000
			71,052	8	8,881	1,792	,088
	Within Groups		470,862	95	4,956		
Total			651,562	104			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data di atas diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,005 yaitu 0,088 ($\text{sig} > 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut adalah memenuhi persyaratan uji linearitas.

3. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

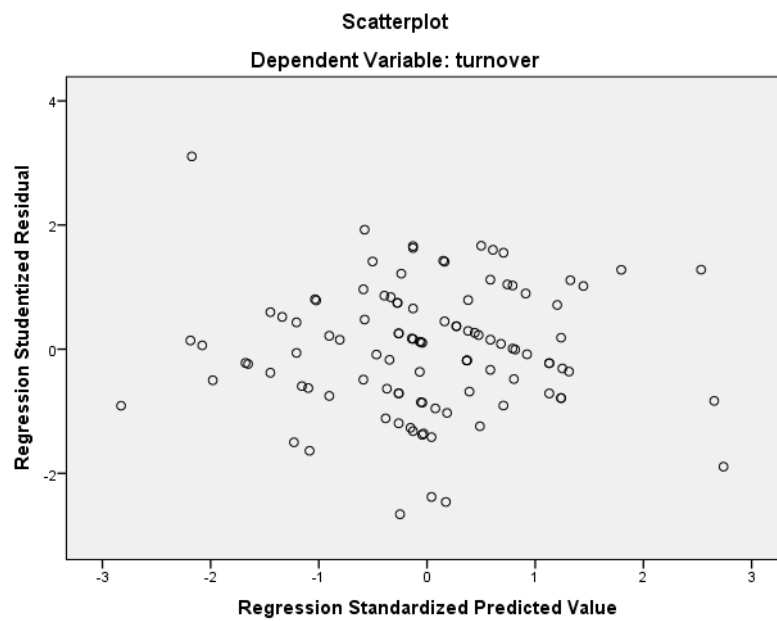
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress kerja	.884	1.132
Kepuasan kerja	.830	1.205
Komitmen organisasi	.803	1.246

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari ketiga variabel x memiliki nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari gambar diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar, yang menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.049	1.370		-.765	.446
stres kerja	.088	.045	.199	1.937	.056
kepuasan kerja	-.006	.049	-.013	-.119	.905
komitmen organisasi	.126	.069	.196	1.816	.072

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ketiga variable tersebut memiliki nilai signifikansi lebih dari >0.05 , yaitu stress kerja 0,056, kepuasan kerja 0,905, dan komitmen organisasi 0,072. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana hal ini sesuai dengan syarat bahwa penelitian regresi yang baik harus terjadi homokedastisitas.

4.3.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel dengan variabel dependen atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara tiga variabel bebas Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dengan sebuah variabel terikat *Turnover Intention* (Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.690	2.284		4.244	.000
	stres kerja	.311	.075	.359	4.128	.000
	kepuasan kerja	-.156	.081	-.173	1.926	.057
	komitmen organisasi	-.295	.115	-.233	2.554	.012

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,690 + 0,361 X_1 - 0,156 X_2 - 0,295 X_3 + e$$

Dan dari hasil persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa nilai *Constant* yang diperoleh adalah 9,690. Yang menandakan bahwa jika skor variable independen dianggap dalam kondisi yang stabil dan konstan, maka nilai *Turnover Intention* karyawan sebesar 9,690.
2. Koefisien regresi variabel stress kerja (X_1) sebesar 0,311. Dapat diartikan bahwa jika nilai stress kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi pada peningkatan *turnover intention* sebesar 0,311 satuan. Atau dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar -0,156. Dapat diartikan bahwa jika nilai kepuasan kerja naik 1 satuan maka

akan mempengaruhi pada penurunan *turnover intention* sebesar -0,156 satuan. Atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar -0,295. Dapat diartikan bahwa jika nilai komitmen organisasi naik 1 satuan maka akan mempengaruhi pada penurunan *turnover intention* sebesar -0,295 satuan. Atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

4.3.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.26 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.690	2.284		4.244	.000
	stres kerja	.311	.075	.359	4.128	.000
	kepuasan kerja	-.156	.081	-.173	1.926	.057
	komitmen organisasi	-.295	.115	-.233	2.554	.012

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas diperoleh analisis Uji t sebagai berikut:

1. Hasil statistik uji-t untuk variable stress kerja menghasilkan t-hitung sebesar 4,128 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $4,128 > 1,983$ (t-tabel) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terbukti.

Sehingga dinyatakan bahwa semakin besar stres kerja yang dialami pekerja, maka akan semakin besar pula hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Hasil statistik uji-t untuk variable kepuasan kerja menghasilkan t-hitung sebesar -1,926 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu $-1,926 < 1,983$ (t-tabel) dan signifikansi $0,057 > 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*”.

Sehingga dinyatakan bahwa semakin besar kepuasan kerja yang dialami pekerja, maka akan semakin rendah hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

3. Hasil statistik uji-t untuk variable komitmen organisasi menghasilkan t-hitung sebesar -2,554 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu $-2,554 < 1,983$ (t-tabel) dan signifikansi $0,012 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terbukti.

Sehingga dinyatakan bahwa semakin besar komitmen organisasi yang dirasakan pekerja, maka akan semakin kecil hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

4.3.5. Uji Ketetapan Model

1. Uji F

Tabel 4.27 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.773	3	70.924	16.325	.000 ^b
Residual	438.789	101	4.344		
Total	651.562	104			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 16,325 lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,69 ($16,325 > 2,69$). Sedangkan nilai signifikansi adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *turnover intention*.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.28 Hasil Uji Ketetapan model Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.327	.307	2.084

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,307 atau 30%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tiga variable pada penelitian ini yang meliputi stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh 30% terhadap *turnover intention*. Atau dapat disimpulkan bahwa pengaruh variable independen terhadap variable dependen pada penelitian ini adalah 30%, dan sisanya sebanyak 70% akan dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

4.4. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,128 lebih besar dari t-tabel 1,983 ($4,128 > 1,983$) dengan taraf signifikansi 0,000 karena signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,311 maka penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama yaitu "Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention."

Turnover intention sebagian dipengaruhi secara signifikan oleh variabel stres kerja. Dilihat dari koefisien regresi positif menunjukkan

bahwa semakin tinggi skor stres kerja maka semakin tinggi pula turnover intention pada karyawan.

Sesuai dengan hasil Pada penelitian Liu et al (2019) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar (Lestari & Mujiati, (2018). Selanjutnya pada penelitian Manurung & Ratnawati (2012) disebutkan bahwa stres kerja juga berpengaruh positif terhadap turnover intention.

2. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar -1,926 lebih kecil dari t-tabel 1,983 ($-1,926 < 1,983$) dengan taraf signifikansi 0,57 karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,57 > 0,05$), dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,156 maka penelitian ini mematahkan hipotesis kedua yaitu "kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention."

Turnover intention sebagian dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan. Dilihat dari koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin rendah turnover intention pada karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention

karyawan. Dalam penelitian Nasution (2017) disebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

3. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memperoleh nilai t-hitung sebesar -2,554 lebih kecil dari t-tabel 1,983 ($-2,554 < 1,983$) dengan taraf signifikansi 0,012 karena signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,295 maka penelitian ini mendukung pada hipotesis ketiga yaitu "komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention."

Turnover intention sebagian dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi. Dilihat dari koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor komitmen organisasi maka semakin rendah turnover intention pada karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyono (2020) memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Selanjutnya komitmen organisasi juga berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan dalam penelitian Parashakti (2020). Serta Bawawa (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,128 lebih besar dari t-tabel 1,983 ($4,128 > 1,983$) dengan taraf signifikansi 0,000 karena signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,311 maka penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama yaitu "Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention."

Turnover intention sebagian dipengaruhi secara signifikan oleh variabel stres kerja. Dilihat dari koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor stres kerja maka semakin tinggi pula turnover intention pada karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar -1,926 lebih kecil dari t-tabel 1,983 ($-1,926 < 1,983$) dengan taraf signifikansi 0,57 karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,57 > 0,05$), dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,156 maka penelitian ini mematahkan hipotesis kedua yaitu "kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention."

Turnover intention sebagian dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan. Dilihat dari koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin rendah turnover intention pada karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memperoleh nilai t-hitung sebesar -2,554 lebih kecil dari t-tabel 1.983 ($-2,554 < 1,983$) dengan taraf signifikansi 0,012 karena signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,295 maka penelitian ini mendukung pada hipotesis ketiga yaitu "komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention."

Turnover intention sebagian dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi. Dilihat dari koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor komitmen organisasi maka semakin rendah turnover intention pada karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentunya kami telah mengupayakan secara optimal. Akan tetapi beberapa keterbatasan tetaplah lumrah kami temui. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti mengalami keterbatasan dalam memperoleh responden dari seluruh departemen pekerjaan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan

tingkat kesibukan karyawan yang tinggi, dan kurangnya pengetahuan teknologi pada responden usia 28 tahun keatas.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian , pembahasan, dan kesimpulan, maka dapat ditemukan saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri

Dunia kerja seharusnya tidaklah menjadi momok menyeramkan yang bisa menjadi sumber stres bagi seseorang. Karena terdapat aspek kepuasan dari dalam diri yang harus dipenuhi ketika bekerja. Maka dari itu terkadang sebagai pekerja juga harus melakukan evaluasi terhadap diri sendiri, apakah pekerjaan yang sedang ditekuni ini membawa pengaruh baik atau buruk terhadap diri. Sehingga pekerja akan selalu merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Bagi perusahaan

- a. Tingkat Stres kerja tinggi yang dialami lebih dari 20% responden dalam penelitian ini selayaknya dapat menjadi acuan bagi pengelola perusahaan untuk mengevaluasi kembali pada segala sistem kerja yang berhubungan dengan karyawan.
- b. Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan yang dinilai sudah cukup baik perlu selalu dipertahankan untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai acuan terhadap pembahasan yang berkaitan dengan topik perkuliahan.
- b. Dikarenakan terbatasnya responden yang diperoleh, hendaknya dalam penelitian selanjutnya perlu mengembangkan responden hingga sampai pada karyawan tingkat atas dalam perusahaan.
- c. Isu *turnover* yang tidak akan berakhir dengan mudah tentunya harus diiringi dengan analisis terhadap variabel independen lain yang selalu *update* sesuai dengan perkembangan jaman. Sehingga akan selalu didapat hasil penelitian yang relevan dengan perkembangan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Aswaja Pressindo.
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12). Unimalpress.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Indomedia Pustaka.
- Asih, G. Y., Widhiastusti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., Taroreh, R. N., Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 785–795. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33750>
- Dhyan Parashakti, R., & Apriani, F. (2020). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DAYA EKA SAMUDERA JAKARTA*. 1(1), 53–70. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. LPU-UNAS.
- Hafidita, A. (2015). Bercermin Dari *Turnover* Pekerja Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) di Kabupaten Semarang. jurnal.academia.edu
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hakim, A. R., & Sugiharjo, R. J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Bank OCBC NISP Tbk Area Jakarta Pusat. *TEKUN: Jurnal Telaah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 60–69. <https://doi.org/10.22441/tekun.v8i1.2597>
- Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., & Fardani, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March). Pustaka Ilmu Group.

- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI. In *Kinerja Pegawai*. Media NUsa Creative.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Kancana Gumilang, M. N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1), 265–282. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10831>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1, 1–13.
- Nasution, (Muhammad). (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *PERILAKU ORGANISASI*. Salemba Empat.
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 258–268. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>
- Sugiyono. (2015). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Alfabeta.
- Sutanto, E., & Gunawan, C. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions Eddy. *Jurnal Kewirausahaan Dan Usaha Kecil Menengah*, 1(1), 37–40.

- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *PERILAKU ORGANISASI*. Patra Media Grafindo.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruh. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*. Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

No	Bulan	Januari - Februari				Maret				April				Agustus				September				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Kegiatan																					
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X	X																
2	Pendaftaran Seminar Proposal						X															
3	Ujian Seminar Proposal										X											
4	Revisi Proposal											X	X									
5	Pengumpulan Data													X	X	X						
6	Analisis Data																X	X				
7	Penyusunan Naskah Skripsi																		X	X	X	
8	Pendaftaran Munaqosah																					X
9	Ujian Munaqosah																					

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Saya Alvianita Nur Febiani, Mahasiswa Program Studi Manajemen UIN Raden Mas Said Surakarta sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Skripsi) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademi. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi saudara dalam pengisian kuesioner ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama	
Bagian kerja/ divisi kerja	
Umur	
Jenis kelamin	
Status pernikahan	
Lama bekerja	

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/bu. Dengan Kriteria penelitian:

SS : Sangat Setuju (skor 5)

S : Setuju (skor 4)

N : Netral (skor 3)

TS : Tidak Setuju (skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)

No	Pernyataan	Penilaian				
		ST S	TS	N	S	SS
STRES KERJA						
1	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
2	Waktu yang diberikan terlalu sedikit untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
3	Saya memiliki tanggungjawab besar terhadap perusahaan					
4	Saya jarang diberi pujian/ penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

5	Saya merasa kurang suka dengan gaya kepemimpinan di perusahaan ini.					
KEPUASAN KERJA						
6	Saya senang karena dapat mempelajari hal baru dalam pekerjaan ini					
7	Pekerjaan saya sangat penting keberadaannya dalam perusahaan					
8	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
9	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi naik jabatan					
10	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif					
KOMITMEN ORGANISASI						
11	Saya merasa senang dan bangga bekerja di perusahaan ini.					
12	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya meninggalkan pekerjaan ini sekarang					
13	Salah satu alasan saya melanjutkan bekerja disini adalah bahwa saya percaya loyalitas itu penting					
TURNOVER INTENTION						
14	Saya pernah/ sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan ini dan mencari pekerjaan lain.					
15	Saya berusaha untuk mencari pekerjaan baru secepatnya.					
16	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini secepatnya.					

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Bagian Kerja	Umur	Jenis Kelamin	Status pernikahan	Lama bekerja
1	sewing	24	Perempuan	Belum	1-3 tahun
2	sewing	27	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
3	Security	47	Laki-laki	Sudah	Lebih dari 3 tahun
4	cutting	27	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
5	Finishing	39	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
6	Sewing	20	Perempuan	Belum	3-12 bulan
7	Sewing	20	Perempuan	Belum	3-12 bulan
8	sewing	23	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
9	Sewing	20	Perempuan	Belum	1-3 tahun
10	Sewing	20	Perempuan	Belum	3-12 bulan
11	Sewing	20	Perempuan	Belum	1-3 tahun
12	Cutting	22	Perempuan	Belum	1-3 tahun
13	Sewing	19	Perempuan	Belum	1-3 tahun
14	admin sewing	19	Perempuan	Belum	3-12 bulan
15	Sewing	28	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
16	Sewing	25	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
17	ironing	27	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
18	Sewing	35	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
19	sewing	23	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
20	Sewing	23	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
21	PSO	22	Perempuan	Belum	1-3 tahun
22	Sewing	24	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
23	Sewing	23	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
24	cutting	23	Perempuan	Belum	1-3 tahun
25	admin sewing	25	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
26	Sewing	21	Perempuan	Belum	1-3 tahun
27	Sewing	29	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
28	Sewing	22	Perempuan	Belum	1-3 tahun
29	Sewing	38	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
30	staff Personalia	25	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
31	Staff Personalia	23	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
32	Sewing	21	Perempuan	Belum	1-3 tahun
33	Cutting	21	Perempuan	Belum	1-3 tahun
34	Finishing	23	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
35	sewing	22	Perempuan	Belum	1-3 tahun
36	Cutting	26	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
37	QC	22	Perempuan	Sudah	3-12 bulan

38	MEKANIK	22	Laki-laki	Belum	3-12 bulan
39	CUTTING	23	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
40	Sewing	22	Perempuan	Belum	Lebih dari 3 tahun
41	admin sewing	22	Perempuan	Belum	3-12 bulan
42	Cutting	24	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
43	Qc	21	Perempuan	Belum	1-3 tahun
44	Sewing	21	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
45	Qc	19	Perempuan	Belum	1-3 tahun
46	Cutting	23	Perempuan	Belum	3-12 bulan
47	Sewing	22	Perempuan	Belum	Lebih dari 3 tahun
48	Cutting	19	Perempuan	Belum	3-12 bulan
49	cutting	33	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
50	sewing	23	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
51	Cutting	27	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
52	Sewing	21	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
53	Mekanik	24	Laki-laki	Belum	3-12 bulan
54	mekanik	23	Laki-laki	Belum	3-12 bulan
55	Mekanik	23	Laki-laki	Sudah	3-12 bulan
56	Sewing	25	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
57	finishing	20	Perempuan	Belum	1-3 tahun
58	Finishing	21	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
59	Finishing	23	Perempuan	Belum	Lebih dari 3 tahun
60	Security	51	Laki-laki	Sudah	Lebih dari 3 tahun
61	Security	46	Laki-laki	Sudah	Lebih dari 3 tahun
62	Ironing	21	Perempuan	Belum	3-12 bulan
63	ironing	37	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
64	Sewing	25	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
65	admin sewing	21	Perempuan	Belum	1-3 tahun
66	ironing	39	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
67	qc	24	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
68	ironing	21	Perempuan	Belum	1-3 tahun
69	ironing	22	Laki-laki	Belum	1-3 tahun
70	qc	20	Perempuan	Belum	1-3 tahun
71	helper	20	Perempuan	Belum	3-12 bulan
72	Qc	23	Perempuan	Belum	1-3 tahun
73	Qc	19	Perempuan	Belum	1-3 tahun
74	Ironing	39	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
75	Ironing	39	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
76	Finishing	22	Perempuan	Belum	3-12 bulan
77	Ironing	22	Perempuan	Belum	1-3 tahun
78	sewing	32	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun

79	Finishing	37	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
80	Finishing	22	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
81	Finishing	23	Perempuan	Sudah	Lebih dari 3 tahun
82	Finishing	30	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
83	Sewing	35	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
84	sewing	25	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
85	Ironing	20	Perempuan	Belum	3-12 bulan
86	Mekanik	20	Laki-laki	Belum	3-12 bulan
87	ironing	21	Perempuan	Belum	3-12 bulan
88	Ironing	35	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
89	Sewing	23	Perempuan	Belum	1-3 tahun
90	sewing	24	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
91	Sewing	21	Perempuan	Belum	3-12 bulan
92	Mekanik	24	Laki-laki	Belum	Lebih dari 3 tahun
93	Ironing	21	Perempuan	Belum	3-12 bulan
94	Finishing	28	Perempuan	Sudah	3-12 bulan
95	sewing	22	Perempuan	Belum	Lebih dari 3 tahun
96	packing	21	Perempuan	Belum	3-12 bulan
97	Sewing	19	Perempuan	Belum	3-12 bulan
98	sewing	23	Perempuan	sudah	1-3 tahun
99	Sewing	22	Perempuan	Sudah	1-3 tahun
100	Cutting	22	Perempuan	Belum	3-12 bulan
101	cutting	22	Perempuan	Belum	3-12 bulan
102	Pattern	24	Laki-laki	Sudah	Lebih dari 3 tahun
103	sewing	19	Laki-laki	Belum	3-12 bulan
104	folding	21	Perempuan	Belum	1-3 tahun
105	sewing	20	Laki-laki	Belum	3-12 bulan

Lampiran 4. Data Kuesioner

DATA KUESIONER

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	3	16
4	3	3	4	3	17	4	3	2	3	2	14
2	2	5	2	2	13	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	18
3	3	3	3	3	15	4	4	2	3	4	17
3	5	3	5	3	19	4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	2	15	4	5	3	3	4	19
4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	3	17
4	4	4	3	4	19	5	4	4	3	2	18
3	3	3	2	2	13	4	3	3	3	3	16
3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	4	18
2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25	3	3	2	3	3	14
3	2	3	3	3	14	4	4	3	3	4	18
3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17
4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	3	14	5	3	3	4	3	18
4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20	5	4	2	4	4	19
4	4	4	3	3	18	4	5	1	4	3	17
3	2	2	2	2	11	4	3	3	2	2	14
4	3	3	3	3	16	5	5	5	4	5	24
3	3	3	3	1	13	5	3	4	3	5	20
5	5	3	5	3	21	3	3	4	3	3	16
3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
2	2	4	2	4	14	4	4	4	3	4	19
2	2	4	2	2	12	4	4	4	4	4	20
2	1	4	5	4	16	3	3	2	2	2	12
4	5	5	5	5	24	3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14	4	5	3	3	4	19
3	3	4	3	2	15	4	4	4	3	4	19
3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17
3	4	2	4	3	16	3	4	4	5	3	19

4	3	5	3	5	20	5	5	3	5	5	23
4	2	4	4	3	17	3	4	3	3	2	15
3	4	3	4	4	18	5	5	1	3	4	18
3	4	5	3	4	19	5	5	3	4	3	20
3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	5	16	4	3	3	3	2	15
3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15	5	3	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25	3	5	3	3	3	17
4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	2	15
2	2	2	3	3	12	4	4	2	3	4	17
4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17
3	4	3	2	3	15	3	2	2	2	4	13
3	3	4	3	3	16	5	4	3	3	4	19
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19	3	3	2	3	4	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	2	4	3	15	4	3	2	3	3	15
3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	14
4	3	4	4	5	20	5	5	4	4	4	22
2	1	5	5	4	17	5	5	2	5	4	21
2	2	5	2	2	13	5	5	5	5	5	25
3	2	3	3	4	15	4	3	3	3	5	18
2	2	4	2	2	12	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	5	17
4	4	4	3	5	20	5	3	2	4	3	17
2	2	4	4	4	16	4	3	3	3	4	17
3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17
3	4	3	4	3	17	4	4	4	2	3	17
3	3	4	2	3	15	3	3	2	1	3	12
3	4	5	5	3	20	3	4	2	2	4	15
3	4	4	3	3	17	5	3	3	3	3	17
3	2	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22	3	4	2	2	3	14
3	3	3	5	3	17	4	4	3	3	3	17
4	3	3	4	4	18	4	3	1	3	4	15
3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16
2	4	4	4	2	16	4	4	4	4	4	20
3	2	3	3	3	14	5	4	5	5	5	24

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	5	18
5	5	4	4	2	20	4	4	3	3	4	18
2	2	2	3	2	11	5	5	4	2	5	21
4	3	3	4	3	17	4	5	4	4	4	21
3	4	3	3	3	16	5	5	3	3	3	19
3	3	4	4	2	16	3	4	2	3	2	14
3	3	4	3	3	16	5	5	5	4	3	22
2	3	3	3	2	13	5	3	4	3	5	20
2	2	3	3	2	12	4	4	4	3	4	19
3	2	2	2	2	11	5	3	3	3	4	18
3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	4	17
3	3	3	4	4	17	5	4	4	4	5	22
2	2	3	3	2	12	5	5	4	5	4	23
2	1	2	3	3	11	5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	4	16	4	3	2	3	4	16
3	3	5	3	3	17	4	3	3	2	4	16
4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17	3	4	2	3	4	16
3	5	3	5	3	19	5	3	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	3	17
5	4	3	3	5	20	2	4	3	5	4	18
3	4	5	4	3	19	5	5	4	5	4	23
3	3	3	3	5	17	3	4	3	2	4	16
3	2	3	2	2	12	5	4	2	5	5	21
3	3	3	4	3	16	3	3	2	5	5	18
4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	5	21

X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL	Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL
3	2	4	9	2	2	2	6
3	2	2	7	5	4	4	13
5	4	5	14	2	2	2	6
3	3	4	10	4	3	3	10
3	4	4	11	3	3	3	9
3	3	3	9	4	3	3	10
3	4	3	10	4	3	3	10
3	3	3	9	4	4	4	12
4	3	4	11	5	4	4	13
4	4	3	11	3	2	2	7
3	4	3	10	4	3	3	10
4	3	4	11	2	2	2	6

3	3	3	9	4	3	3	10
3	3	3	9	5	3	3	11
5	5	4	14	3	2	2	7
4	3	4	11	4	3	2	9
4	3	4	11	3	2	2	7
4	4	4	12	2	2	2	6
3	2	3	8	4	3	3	10
4	3	4	11	4	3	3	10
3	3	3	9	4	3	2	9
4	3	4	11	5	4	4	13
3	5	4	12	3	2	2	7
4	3	4	11	3	3	2	8
3	3	3	9	4	3	3	10
4	3	4	11	3	3	3	9
3	5	5	13	5	3	4	12
3	3	3	9	4	3	3	10
4	4	4	12	2	2	2	6
4	4	4	12	4	2	2	8
4	2	4	10	5	4	4	13
2	2	3	7	3	3	3	9
4	4	4	12	4	2	2	8
3	4	2	9	3	3	2	8
4	4	4	12	3	3	3	9
4	4	4	12	4	2	2	8
3	4	4	11	3	2	2	7
3	3	2	8	4	4	4	12
4	4	3	11	4	2	2	8
3	5	5	13	5	5	2	12
4	4	4	12	3	3	1	7
3	3	4	10	5	3	2	10
3	3	3	9	3	3	3	9
2	2	2	6	5	3	4	12
3	4	4	11	4	3	2	9
3	3	3	9	3	3	3	9
2	3	3	8	5	5	5	15
3	3	2	8	5	4	4	13
3	2	4	9	4	4	3	11
4	4	4	12	4	4	4	12
3	3	3	9	3	3	3	9
2	5	3	10	5	3	3	11
4	3	4	11	2	2	2	6

3	3	3	9	3	3	3	9
3	3	3	9	3	3	3	9
3	3	3	9	3	3	3	9
3	3	4	10	4	3	3	10
4	5	4	13	3	2	1	6
5	4	4	13	4	4	4	12
5	5	5	15	2	1	1	4
5	4	5	14	2	2	2	6
3	3	3	9	2	1	1	4
4	4	4	12	2	2	2	6
4	3	3	10	3	2	2	7
3	3	3	9	3	3	3	9
4	4	4	12	1	1	1	3
3	4	3	10	4	5	3	12
3	5	5	13	5	3	3	11
4	5	5	14	4	2	4	10
3	4	3	10	4	3	3	10
4	3	4	11	2	1	1	4
2	2	2	6	4	3	3	10
3	3	4	10	5	5	4	14
3	4	3	10	4	4	2	10
3	4	3	10	4	3	3	10
3	2	3	8	4	3	3	10
4	3	4	11	3	2	2	7
4	4	5	13	4	1	1	6
4	2	4	10	4	2	2	8
4	3	3	10	2	2	2	6
3	3	3	9	3	3	3	9
4	1	4	9	2	2	2	6
3	5	2	10	4	3	2	9
3	3	3	9	4	4	4	12
4	3	3	10	3	2	2	7
5	5	4	14	4	2	2	8
4	4	4	12	2	1	1	4
4	4	4	12	4	2	2	8
4	3	3	10	4	3	2	9
3	4	4	11	3	2	2	7
4	4	4	12	3	3	3	9
5	4	4	13	3	1	1	5
5	5	5	15	1	1	1	3
5	5	3	13	3	3	2	8

5	4	4	13	4	3	3	10
4	3	3	10	4	3	3	10
4	5	4	13	3	3	3	9
3	3	3	9	4	4	4	12
3	3	3	9	4	4	3	11
3	3	3	9	3	3	4	10
3	3	5	11	2	2	2	6
3	2	1	6	4	3	3	10
5	5	5	15	4	4	4	12
3	4	4	11	2	2	2	6
5	4	5	14	2	2	2	6

Lampiran 5. Hasil Karakteristik Responden

Statistics

		bagian	umur	kelamin	pernikahan	lama
N	Valid	105	105	105	105	105
	Missing	1	1	1	1	1
Mean		4.84	1.92	1.88	1.50	1.94
Std. Deviation		3.079	1.207	.331	.502	.770
Range		13	4	1	1	2
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		14	5	2	2	3

bagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pattern	1	.9	1.0	1.0
	cutting	13	12.3	12.4	13.3
	sewing	41	38.7	39.0	52.4
	finishing	11	10.4	10.5	62.9
	qc	7	6.6	6.7	69.5
	ironing	13	12.3	12.4	81.9
	folding	1	.9	1.0	82.9
	packing	1	.9	1.0	83.8
	admin sewing	4	3.8	3.8	87.6

	mekanik	6	5.7	5.7	93.3
	helper	1	.9	1.0	94.3
	staff personalia	2	1.9	1.9	96.2
	pso	1	.9	1.0	97.1
	security	3	2.8	2.9	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22 tahun	50	47.2	47.6	47.6
	23-27 tahun	35	33.0	33.3	81.0
	28-32 tahun	6	5.7	5.7	86.7
	33-37 tahun	6	5.7	5.7	92.4
	38 tahun keatas	8	7.5	7.6	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	13	12.3	12.4	12.4
	perempuan	92	86.8	87.6	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	53	50.0	50.5	50.5
	sudah menikah	52	49.1	49.5	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

lama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-12 bulan	34	32.1	32.4	32.4
	1-3 tahun	43	40.6	41.0	73.3
	lebih dari 3 tahun	28	26.4	26.7	100.0
	Total	105	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		106	100.0		

Lampiran 6. Hasil Uji Deskripsi Variabel

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
bagian * turnover	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%
umur * turnover	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%
kelamin * turnover	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%
pernikahan * turnover	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%
lama * turnover	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%

bagian * turnover Crosstabulation

			turnover			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
bagian	Pattern	Count	0	1	0	1
		% of Total	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%
	Cutting	Count	2	10	1	13
		% of Total	1.9%	9.5%	1.0%	12.4%
	Sewing	Count	6	23	12	41
		% of Total	5.7%	21.9%	11.4%	39.0%
	Finishing	Count	4	6	1	11
		% of Total	3.8%	5.7%	1.0%	10.5%
	QC	Count	0	5	2	7
		% of Total	0.0%	4.8%	1.9%	6.7%
	Ironing	Count	5	8	0	13
		% of Total	4.8%	7.6%	0.0%	12.4%
	Folding	Count	1	0	0	1
		% of Total	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
	Packing	Count	0	1	0	1
		% of Total	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%
	Admin Sewing	Count	0	4	0	4
		% of Total	0.0%	3.8%	0.0%	3.8%
	Mekanik	Count	2	3	1	6
		% of Total	1.9%	2.9%	1.0%	5.7%
	Helper	Count	1	0	0	1
		% of Total	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
	Staff Personalia	Count	0	1	1	2
		% of Total	0.0%	1.0%	1.0%	1.9%
	PSO	Count	0	1	0	1
		% of Total	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%
	Security	Count	1	2	0	3
		% of Total	1.0%	1.9%	0.0%	2.9%
Total		Count	22	65	18	105
		% of Total	21.0%	61.9%	17.1%	100.0%

Usia * turnover Crosstabulation

			turnover			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Usia	18-22 tahun	Count	10	32	8	50
		% of Total	9.5%	30.5%	7.6%	47.6%
	23-27 tahun	Count	3	23	9	35
		% of Total	2.9%	21.9%	8.6%	33.3%
	28-32 tahun	Count	3	2	1	6
		% of Total	2.9%	1.9%	1.0%	5.7%
	33-37 tahun	Count	2	4	0	6
		% of Total	1.9%	3.8%	0.0%	5.7%
	38 tahun keatas	Count	4	4	0	8
		% of Total	3.8%	3.8%	0.0%	7.6%
Total		Count	22	65	18	105
		% of Total	21.0%	61.9%	17.1%	100.0%

lama * turnover Crosstabulation

			turnover			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
lama	3-12 bulan	Count	7	21	6	34
		% of Total	6.7%	20.0%	5.7%	32.4%
	1-3 tahun	Count	8	29	6	43
		% of Total	7.6%	27.6%	5.7%	41.0%
	lebih dari 3 tahun	Count	7	15	6	28
		% of Total	6.7%	14.3%	5.7%	26.7%
Total		Count	22	65	18	105
		% of Total	21.0%	61.9%	17.1%	100.0%

Frequencies

Statistics

		x1	x2	x3	y
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0
Mean		16.30	17.92	10.61	8.85
Median		16.00	18.00	10.00	9.00
Mode		16	17	9	10
Std. Deviation		2.882	2.772	1.978	2.503
Variance		8.306	7.686	3.913	6.265
Range		15	13	9	12
Minimum		10	12	6	3
Maximum		25	25	15	15

kategori stres kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	5	4.8	4.8	4.8
	sedang	78	74.3	74.3	79.0
	tinggi	22	21.0	21.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

kategori kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	64	61.0	61.0	61.0
	tinggi	41	39.0	39.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

kategori komitmen organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	5	4.8	4.8	4.8
	sedang	67	63.8	63.8	68.6
	tinggi	33	31.4	31.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

kategori turnover intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	32	30.5	30.5	30.5
	sedang	55	52.4	52.4	82.9
	tinggi	18	17.1	17.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	totalX1
X11	Pearson Correlation	1	.722**	.222	.675**	.412*	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.239	.000	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.722**	1	.283	.752**	.421*	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.129	.000	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.222	.283	1	.177	.354	.508**
	Sig. (2-tailed)	.239	.129		.349	.055	.004
	N	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.675**	.752**	.177	1	.464**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.349		.010	.000

	N	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.412*	.421*	.354	.464**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021	.055	.010		.000
	N	30	30	30	30	30	30
totalX1	Pearson Correlation	.815**	.862**	.508**	.839**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	totalX2
X21	Pearson Correlation	1	.343	.293	.441*	.255	.644**
	Sig. (2-tailed)		.063	.117	.015	.173	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	.343	1	.184	.467**	.519**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.063		.330	.009	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	.293	.184	1	.149	.405*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.117	.330		.430	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	.441*	.467**	.149	1	.306	.641**
	Sig. (2-tailed)	.015	.009	.430		.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	.255	.519**	.405*	.306	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.173	.003	.026	.100		.000
	N	30	30	30	30	30	30
totalX2	Pearson Correlation	.644**	.716**	.657**	.641**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X31	X32	X33	totalX3
X31	Pearson Correlation	1	.280	.563**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.134	.001	.000
	N	30	30	30	30
X32	Pearson Correlation	.280	1	.448*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.134		.013	.000
	N	30	30	30	30
X33	Pearson Correlation	.563**	.448*	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013		.000
	N	30	30	30	30
totalX3	Pearson Correlation	.744**	.776**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Correlations

		Y1	Y2	Y3	totalY
Y1	Pearson Correlation	1	.782**	.761**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.782**	1	.870**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.761**	.870**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
totalY	Pearson Correlation	.929**	.935**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	3

Case Processing Summary

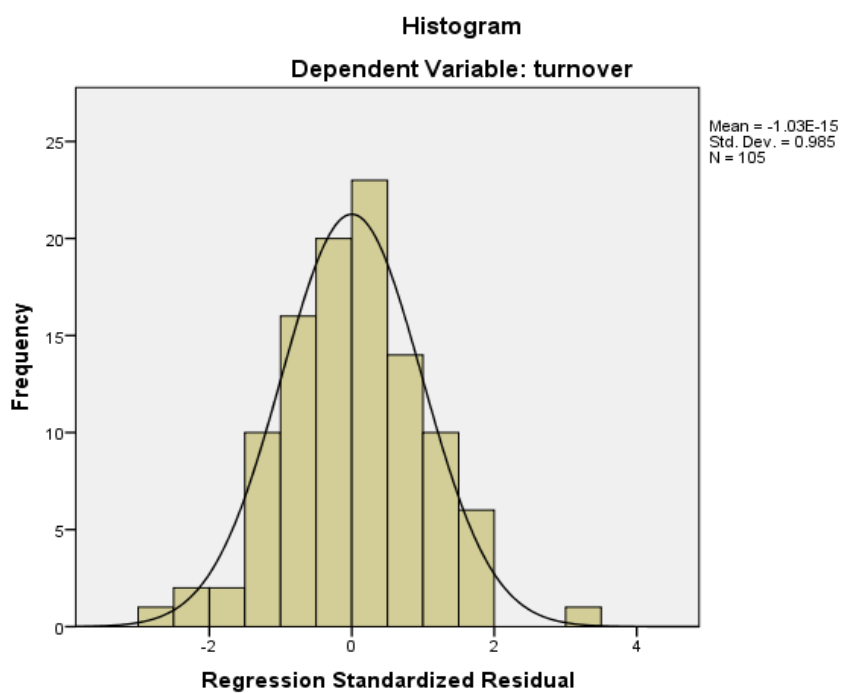
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

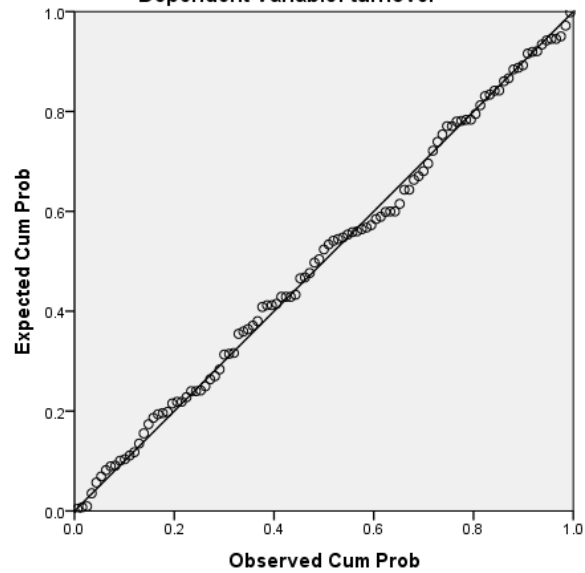
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: turnover



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05405109
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.036
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Linearitas

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * stres kerja	Between Groups	(Combined)	192,045	14	13,717	2,687	,002
		Linearity	146,484	1	146,484	28,690	,000
		Deviation from Linearity	45,561	13	3,505	,686	,772
	Within Groups		459,517	90	5,106		
Total			651,562	104			

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	111,240	13	8,557	1,441	,156
		Linearity	81,483	1	81,483	13,723	,000
		Deviation from Linearity	29,757	12	2,480	,418	,953
	Within Groups		540,322	91	5,938		
Total			651,562	104			

ANOVA Tabel

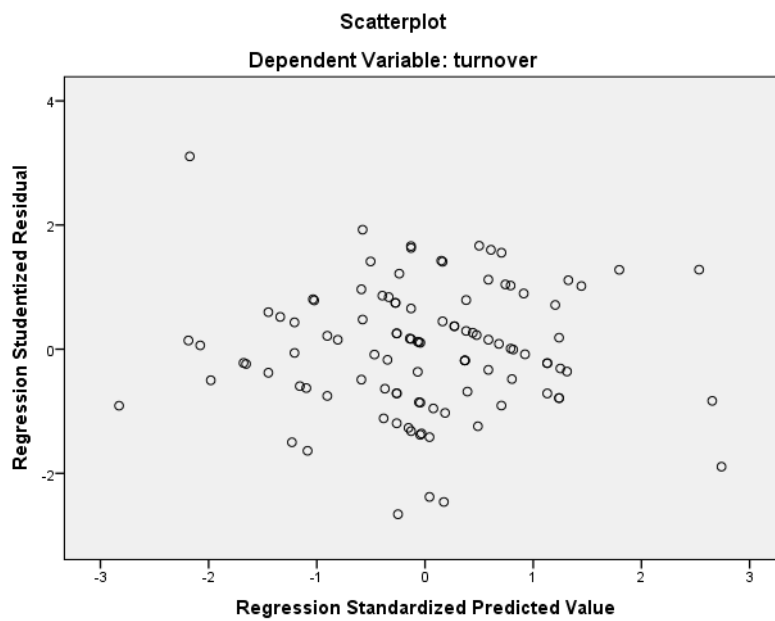
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	180,699	9	20,078	4,051	,000
		Linearity	109,648	1	109,648	22,122	,000
		Deviation from Linearity	71,052	8	8,881	1,792	,088
	Within Groups		470,862	95	4,956		
Total			651,562	104			

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress kerja	.884	1.132
	Kepuasan kerja	.830	1.205
	Komitmen organisasi	.803	1.246

Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.049	1.370		-.765	.446
	stres kerja	.088	.045	.199	1.937	.056
	kepuasan kerja	-.006	.049	-.013	-.119	.905
	komitmen organisasi	.126	.069	.196	1.816	.072

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.327	.307	2.084

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.773	3	70.924	16.325	.000 ^b
	Residual	438.789	101	4.344		
	Total	651.562	104			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.690	2.284		4.244	.000
	stres kerja	.311	.075	.359	4.128	.000
	kepuasan kerja	-.156	.081	-.173	-1.926	.057
	komitmen organisasi	-.295	.115	-.233	-2.554	.012

Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Alvianita Nur Febiani
Tempat Tanggal Lahir : Pacitan, 25 Februari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Lajang
Alamat : Jl. Raya Bendo RT.03/ RW.16,
Bendo, Jeruk, Bandar, Pacitan, Jawa Timur
Telepon : 081228349856
Email : alvianitanurfebiani@gmail.com
IPK : 3.64

PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Tunas Harapan (2005 s/d 2006)
2. SDN Jeruk 1 (2006 s/d 2012)
3. SMPN 3 Bandar (2012 s/d 2015)
4. SMA Budi Utomo (2015 s/d 2018)
5. UIN Raden Mas Said Surakarta (2018 s/d 2022)

Lampiran 11. Bukti Plagiasi

Alvianita Nur F_skripsi revisi cek 1			
ORIGINALITY REPORT			
25%	21%	19%	24%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		3%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source		3%
3	repository.uinjambi.ac.id Internet Source		2%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper		1%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper		1%
6	Submitted to Udayana University Student Paper		1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper		1%
8	Submitted to Universitas Papua Student Paper		1%
9	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper		1%
10	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source		<1%
11	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source		<1%
12	core.ac.uk Internet Source		<1%