

**PENGARUH STRES KERJA, *JOB INSECURITY*, KELELAHAN FISIK
DAN PSIKIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
WANITA RUMAH JAKET INDONESIA (RJI) KONVEKSI SOLO**

SKRIPSI

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



Oleh:

NOVI ARIYANTI
195211059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2023**

**PENGARUH STRES KERJA, JOB INSECURITY, KELELAHAN FISIK
DAN PSIKIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
WANITA RUMAH JAKET INDONESIA (RJI) KONVEKSI SOLO**

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:

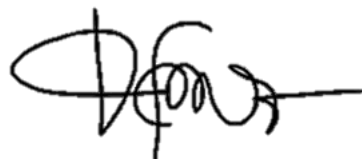
NOVI ARIYANTI

NIM.19.52.11.059

Surakarta, 24 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : NOVI ARIYANTI
NIM : 195211059
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA, JOB INSECURITY, KELELAHAN FISIK DAN PSIKIS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN WANITA RUMAH JAKET INDONESIA (RJI) KONVEKSI SOLO".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden karyawan wanita pada Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

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

Surakarta, 17 Maret 2023



Novi Ariyanti

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr Wb

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : NOVI ARIYANTI
NIM : 195211059
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul "PENGARUH STRES KERJA, JOB INSECURITY, KELELAHAN FISIK DAN PSIKIS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN WANITA RUMAH JAKET INDONESIA (RJI) KONVEKSI SOLO"

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, 17 Maret 2023


Novi Ariyanti

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Novi Ariyanti

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


Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Novi Ariyanti NIM : 19.52.11.059 yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA, JOB INSECURITY, KELELAHAN FISIK DAN PSIKIS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN WANITA RUMAH JAKET INDONESIA (RJI) KONVEKSI SOLO.

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

Surakarta, 17 Maret 2023
Dosen Pembimbing skripsi


Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si
NIP: 19721109
199903 2 002

PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA, JOB INSECURITY, KELELAHAN FISIK DAN PSIKIS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN WANITA RUMAH JAKET INDONESIA (RJI) KONVEKSI SOLO

Oleh:

NOVLARIYANTI
NIM. 19.52.11.059

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah pada hari Selasa tanggal 04 April 2023 M / 13 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Asep Maulana Rohimat, M.S.I
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharjo, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225200003 1 001

Penguji III
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002



Mengetahui,

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




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 201403 2 002

MOTTO

“Dan Aku Menyerahkan Segala Urusanku Kepada Allah”

(QS Al Ghafir:44)

“Dan Aku Belum Pernah Kecewa Dalam Berdoa Kepada-Mu, Ya Tuhanku”

(QS Maryam:4)

“Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah,
tuhan seluruh alam, tidak ada sekutu baginya”

(QS. Al An'am: 162)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalaamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, dan Kelelahan fisik dan psikis terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Mas Sais Surakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M. Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta dan segenap pimpinan rektorat.
2. Dr.Rahmawan Arifin, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. H. Khairul Imam, SHI, MSI selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
4. Ibu Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si, selaku Dosen Akademik sekaligus Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dewan penguji, yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk menguji skripsi ini guna membawa kualitas penulisan kearah yang lebih baik.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta khususnya Program Studi Manajemen yang rela membimbing serta memberikan bekal ilmu-ilmunya kepada mahasiswa serta telah membantu dalam bidang akademik dan administrasi mahasiswa.
7. Orang tua dan keluarga besar penulis, khusus nya ibuterimakasih untuk setiap do'a dan dukungan mu yang mengiringi setiap langkah penulis. Untuk itu, sebagai salah satu bentuk bakti dan tugas utama penulis dalam menyelesaikan studi penulis persembahkan penulisan karya ini.
8. Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan saya pengalaman untuk masa depan saya semoga selalu sukses dan berjaya.

9. Seluruh teman-teman sejawat dan seperjuangan dari MBS angkatan 19 yang selalu mendukung penulis terimakasih.
10. Khoirotul Afifah, Denie Aisyah Noer Hanifah dan Ratna Nindya Agustin sahabat until jannah (insha allah) yang sudah mendukung, kebersamai dan menjadi tempat berkeluh kesah bagi penulis sampai berada dititik ini.
11. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.
12. Teruntuk diriku sendiri, terimakasih sudah berjuang sejauh ini.

Sebagai penutup, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari penulisan maupun penyajian. Untuk itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi awal kesuksesan penulis dimasa depan. Aminn.

Wassalamua'laikum Wr.Wb

Surakarta, 24 Maret 2023

Penulis,



Novi Ariyanti

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work stress, job insecurity, physical and psychological fatigue as factors causing turnover intention. This research is a type of quantitative research, this study used samples collected from 100 female workers at the Indonesian Jacket House (RJI) Solo Convection. The sampling technique used purposive sampling method. Data analysis used is descriptive quantitative analysis using IBM SPSS Statistics 23 as a tool.

The results of this study indicate that work stress has a significant positive effect on turnover intention, job insecurity has no significant effect on turnover intention, physical and psychological fatigue has no significant effect on turnover intention for female employees at Rumah Jackets Indonesia. (RJI) Solo convection.

The findings of this study provide a conceptual framework regarding the factors that influence turnover intention, including work stress where the higher the level of stress experienced by employees, the higher the level of turnover intention in the company. Apart from work stress, there are other factors that affect turnover intention, although the effect is not significant, namely job insecurity and physical and psychological fatigue. Some workers choose to stay at the company because of the rewards and benefits they get from the company. In addition, because of internal factors, the reasons for them to stay at the company include lack of work experience and age restrictions as well as their dual role as housewives (work-life balance).

Keyword : Job Stress, Job Insecurity, Burnout, Turnover Intention

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, job insecurity, kelelahan fisik dan psikis sebagai faktor penyebab turnover intention. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampel 100 pekerja wanita Rumah Jacket Indonesia (RJI) Konveksi Solo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif deskriptif dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 23 sebagai alat bantu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, kelelahan fisik dan psikis tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan wanita di Rumah Jacket Indonesia. (RJI) konveksi Solo.

Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi turnover intention, meliputi stres kerja dimana semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat turnover intention pada perusahaan. Selain stres kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi turnover intention meskipun pengaruhnya tidak signifikan yaitu job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis. Beberapa pekerja memilih tetap bertahan pada perusahaan dikarenakan adanya reward dan tunjangan yang didapatkan dari perusahaan selain itu karena faktor internal yang menjadi alasan mereka tetap bertahan pada perusahaan meliputi, pengalaman kerja yang kurang serta batasan usia juga peran ganda mereka sebagai ibu rumah tangga (work-life balance).

Kata Kunci : Stres Kerja, Ketidaknyamanan Kerja, Kelelahan Fisik dan Psikis, Pengunduran diri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	12
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1 Stress Kerja	13
2.1.2 Job Insecurity	15
2.1.3 Kelelahan Fisik dan Psikis	17

2.1.4 Turnover Intention	18
2.2 Penelitian Relevan.....	20
2.3 Kerangka Berpikir.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian.....	31
3.2 Jenis Penelitian.....	31
3.3 Profil Perusahaan.....	32
3.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.5 Jenis Dan Sumber Data	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7 Variabel Penelitian	35
3.8 Operasional Variabel.....	36
3.9 Teknik Analisis Data.....	40
3.9.1 Uji Instrumen Penelitian	40
3.9.2 Uji Statistik Deskriptif	41
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.9.4 Uji Ketetapan Model.....	43
3.9.5 Uji Regresi Linier Berganda	44
3.9.6 Uji Hipotesis (Uji -T).....	45
BAB IV	46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Deskripsi data.....	46
4.2 Karakteristik Responden	46
4.3 Hasil Analisis Data.....	51
4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian	52
1. Uji Validitas.....	52

2. Uji Reliabilitas	55
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif	56
5.3.3 Uji Asumsi Klasik	57
1. Uji Normalitas.....	57
2. Uji Multikolinearitas.....	59
3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
5.3.4 Uji Ketetapan Model.....	61
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
2. Uji F.....	62
4.3.5. Uji Regresi Linear Berganda	63
4.3.6 Uji Hipotesis (Uji t)	66
5.4 Pembahasan	67
1. Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention	67
2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention.....	68
3. Pengaruh Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention.....	69
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	72
5.3 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan.....	6
Tabel 1.2 Ringkasan Gap Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Skala Likert Kuisisioner.....	36
Tabel 3.2 Poerasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Job Stress.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Burnout.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	55
Tabel 5.0 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
Tabel 5.2 Hasil Uji Multikolineritas.....	59
Tabel 5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 5.5 Hasil Uji F.....	61
Tabel 5.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 5.7 Hasil Uji T.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir.....	27
Gambar 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	48
Gambar 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Gambar 4.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	49
Gambar 4.5: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.67 <i>Scatter Plot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian.....	73
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	74
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah.....	79
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	89
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity.....	89
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Fisik Dan Psikis.....	90
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention.....	90
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Lampiran 9 Analisis Deskriptif.....	92
Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	92
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	94
Lampiran 12 Hasil Uji Ketetapan Model.....	95
Lampiran 13 Surat Ijin Penelitian.....	97
Lampiran 14 Surat Ijin Penelitian Perusahaan.....	99
Lampiran 15 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	100
Lampiran 16 Biodata Penulis.....	10

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yaitu yang berorientasi pada keuntungan atau profit perusahaan, karena dengan hadirnya SDM suatu organisasi bisa beroperasi dengan baik (Prayogi et al., 2019). Itu sebabnya suatu organisasi membutuhkan pemimpin untuk mengatur sumber daya manusia guna menciptakan kenaikan produktivitas karyawan. Namun, realitanya manajemen sumber daya manusia jarang bekerja dengan baik dan selayaknya. Masalah yang banyak terjadi yakni level disiplin tenaga kerja, kurangnya pelatihan yang optimal, dan kenaikan angka turnover.

Turnover adalah masalah yang paling umum, dalam manajemen sumber daya manusia penting sebab berhubungan langsung dengan menurunnya produktivitas hasil perusahaan. Namun, terdapat masalah yang lebih *urgent* dari turnover, yaitu turnover intention. Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan oleh (Suyono et al., 2020) bahwa turnover intention adalah masalah yang lebih serius dan lebih penting daripada turnover sebab turnover intention berlangsung ketika motivasi karyawan untuk bekerja mulai menurun, mereka tidak fokus pada pekerjaan, dan loyalitas mereka mulai berkurang, bahwa karyawan akan memilih alternatif pekerjaan lain. Alasan kenaikan kesediaan pekerja untuk pindah atau mengundurkan diri, misalnya kelelahan, stress kerja dan job insecurity (Wulandari et al., 2020).

Karyawan perempuan mungkin lebih sering mengalami stres dan kelelahan daripada pekerja laki-laki (Templeton et al., 2019). Bahkan, satu dari banyak faktor stres kerja, yakni peran *double* wanita yang telah berumah tangga (Suhendri, 2020). Hasil studi burnout selanjutnya menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berpendidikan tinggi akan berdampak pada peningkatan kelelahan (Setyowati et al., 2021). Selain itu, saat ini karyawan wanita merasakan stres di tempat kerja dan gejala stres dalam menghadapi pekerjaan. (Yulianti et al., 2022)

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, ditemukan fenomena terkait stres kerja, ketidaknyamanan kerja dan kelelahan pada karyawan wanita di Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo dimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih sedikit secara optimal karena beban kerja yang terlalu berat dan terjadinya rolling pekerjaan setiap beberapa bulan sekali serta beberapa produksi pekerjaan yang ditargetkan dalam porsi yang tidak sedikit dengan waktu yang kurang, sehingga dalam melaksanakan tugasnya karyawan merasa terbebani dengan adanya permasalahan dalam pekerjaan maupun pribadi. Selain itu, adanya perekrutan karyawan baru setiap tahunnya membuat beberapa karyawan yang sudah bekerja lama dan berumur merasa insecure karena mereka takut posisi mereka tergantikan dengan karyawan baru khususnya *freshgraduate* yang memiliki semangat kerja tinggi serta tubuh yang masih sehat dan bugar tentunya. Sama seperti dalam kasus sebelumnya, disiplin ketepatan waktu di dalam pekerjaan juga menjadi masalah karena masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan disiplin waktu dalam melakukan pekerjaan serta dalam memanfaatkan waktu istirahat, sehingga membuat pekerjaan selesai tidak berakhir

pada waktunya. Bisa jadi perusahaan atau instansi tersebut lambat dalam penanganan permasalahan sumber daya manusianya sehingga pada akhirnya mereka akan mengalami defisit kualitas sumber daya manusia jika kinerjanya buruk. Selain dari segi stress kerja dan kelelahan kerja permasalahan lain juga timbul dari ketidaknyamanan kerja sebab mereka merasa takut tersaing oleh karyawan baru setiap kali perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru dimana pasti perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas sedangkan para karyawan wanita yang sampai sekarang masih bekerja di Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo kebanyakan telah berumur dan sudah menikah serta memiliki anak (work-life balance).

Menurut Suyono (2020) turnover Intention dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain stress kerja. Stres di lingkungan kerja adalah tekanan fisik atau masalah psikologis yang menyebabkan ketegasan dalam cara berbicara dan menulis. Terdapat stres di tempat kerja yang berasal dari hasil seorang individu yang tidak mampu menyeimbangkan ciri-ciri aspek pekerjaan dengan karakteristik personality yang mempengaruhi ketahanan karyawan terhadap stres. Stres di tempat kerja sendiri akan menciptakan perbedaan pendapat antara karyawan dan seseorang yang mengalami stres di tempat kerja memungkinkan berpikir bahwa aspirasinya harus diwujudkan (sikap egois), tetapi itu akan mengganggu masalah perusahaan sehingga harus mengumpulkan aspirasi yang dapat memberikan solusi untuk masalah tersebut. Faktor penyebab stres di tempat kerja, yakni penyebab fisik, beban pekerjaan, aspek pekerjaan itu sendiri dan kesulitan yang dialami karyawan dalam bekerja. (Aseptia, 2022)

Kelelahan adalah respons berkepanjangan terhadap emosi kronis dan stresor yang berhubungan dengan pekerjaan interpersonal, dan ditandai dengan kelelahan, emosional, dan ketidakefektifan. Sebuah tinjauan sistematis tentang prevalensi burnout menemukan bahwa 67,0% orang mengalami kelelahan berlebih. Sebaliknya berkontribusi terhadap kinerja pekerjaan yang buruk, penurunan produktivitas, dan tingkat ketidakhadiran serta pergantian yang tinggi. Kelelahan dapat memberikan efek negatif pada seseorang. Selain itu, juga berdampak negatif pada kualitas tidur, kepuasan kerja, dan strategi koping. Banyak faktor yang diketahui berkontribusi terhadap kelelahan antara lain, termasuk beban kerja yang berlebihan, beban administrasi, konflik pekerjaan rumah, dan ketidakpuasan keuangan. (Yan, n.d. 2020)

Selain stress kerja dan kelelahan berlebih turnover intention juga dipengaruhi oleh ketidaknyamanan karyawan terhadap pekerjaannya. Terjadinya ketidaknyamanan kerja ditengarai dapat menyebabkan stres di tempat kerja sebab ketidaknyamanan kerja akan berpengaruh pada kondisi mental individu ketika terjadi penurunan dalam pekerjaan, ketidakpastian pemikiran karyawan selanjutnya akan terjadi pula tingkat penurunan stres dalam bekerja pada kejiwaani mereka. Ini dikonfirmasi beberapa pekerja kecil merasa kurang aman, cemas, stres karena kurang terjaminnya kepastian tentang kelanjutan posisi kepegawaiannya dimasa mendatang. Berhubungan dengan stabilitas karir, kemajuan karir dan pendapatan jatuh. Apalagi rasa stres yang muncul dari pencapaian tujuan yang tumbuh dari tahun ke tahun. Karyawan yang merasa tidak yakin dengan nasib masa depannya dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja. Ketika

karyawan merasakan ketidakamanan kerja yang berlebih, maka menghasilkan kinerja bernilai rendah sehingga mempengaruhi pula keinginan karyawan untuk melakukan *resign* dari perusahaan (*Hidayati, 2020*).

Studi yang telah dilakukan oleh Prayogi et al. (2019) menemukan korelasi yang cukup kuat stress kerja dan kelelahan mempengaruhi tingkat turnover intention sehingga berpengaruh juga pada kinerja karyawan yang menurun akibat beban pekerjaan yang berat. Hal tersebut juga didukung oleh Yan, n.d. (2020) dalam penelitiannya bahwa turnover intention didefinisikan sebagai kemungkinan karyawan yang mengundurkan diri dalam jangka waktu tertentu, tidak hanya job stress dan kelelahan berlebih terdapat pula studi yang menemukan temuan yang menjelaskan job insecurity juga cukup mempengaruhi turnover intention kondisi ini didukung oleh salah satu studi dari (Medysar et al., 2019) pengaruh yang berjangka memiliki implikasi, kesehatan fisik, kesehatan psikologi, prestasi kerja, niat untuk berganti pekerjaan membahas ketidakstabilan pekerjaan sebagai keadaan pemikiran yang mencerminkan rasa takut pengangguran, atau ketidakamanan dalam bekerja, adalah persepsi pribadi dari kondisi kerja yang tidak aman.

Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dengan HRD Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo, dijelaskan faktor - faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo, yaitu dilihat dari pendidikan terakhir, pengalaman dan skill yang dimilikinya berupa keahlian pekerjaan atau hasil kerja, kemudian sikap dalam bekerja seperti tanggung jawab, kehadiran, disiplin, kerja sama, dan lain-lain. (Martutik, 2022)

Tabel 1.1.
Karyawan yang bekerja di Rumah Jacket Indonesia (RJI)
Konveksi Solo

Jumlah seluruh karyawan	1750 orang
Jumlah karyawan resign dalam 1 tahun terakhir	350 orang

Sumber : data sekunder, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 berdasarkan data yang didapat di bagian HRD tingkat turnover intention karyawan dalam kurun waktu 1 tahun terakhir telah mencapai setengah dari total karyawan yang bekerja di Rumah Jacket Indonesia (RJI) Konveksi Solo, sehingga untuk itu perlu meningkatkan kembali pemantauan, evaluasi dan pembinaan kepada setiap kepala per masing-masing divisi agar dapat menghindari adanya turnover intention yang lebih marak lagi di Rumah Jacket Indonesia (RJI) Konveksi Solo.

Tabel 1.2
Ringkasan Research Gap Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, Kelelahan Fisik
Dan Psikis Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jacket
Indonesia (RJI) Konveksi Solo

Research Gap	Hasil	Peneliti
Tingkat perbedaan hasil penelitian pengaruh stress kerja terhadap turnover intention	Berpengaruh positif signifikan	(Prayogi et al., 2019) (Uki Yonda Aseptia, 2022)
	Tidak berpengaruh signifikan	(Wulandari et al., 2020)
Tingkat perbedaan hasil penelitian pengaruh kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention	Berpengaruh positif signifikan	(Kuntary, 2019) (Permatasari, 2021)

	Tidak berpengaruh signifikan	(Septiana, Agatha Ratna Sari 2021)
--	------------------------------	------------------------------------

Penelitian yang lainnya Uki Yonda Aseptia (2022) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya kenaikan stres yang tinggi di tempat kerja, mempengaruhi kenaikan kemauan untuk berhenti di antara karyawan wanita. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak tanda-tanda stres kerja yang dialami karyawan wanita, cukup besar kemungkinan dia ingin keluar.

Sementara dalam penelitian Prayogi (2019) terbukti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, peningkatan stres kerja menyebabkan produktivitas lebih rendah, perusahaan harus bisa memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga stres kerja dapat dikurangi dan keinginan untuk berpindah kerja berkurang.

Penelitian lain yang mereview tentang pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dilakukan oleh (Wulandari et al., 2020) stress kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dilihat dari hasil penelitian mayoritas pekerja adalah mereka yang berumur diatas 30 tahunan sehingga mengalami stres di tempat kerja sudah berusia, dan mereka tidak ingin melamar pekerjaan lain dikarenakan faktor usia mereka yang berumur dan kurang efektif dalam mencari pekerjaan baru.

Pada penelitian lain Kuntary (2019) terkait kelelahan fisik dan psikis, dimana variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Artinya, ketika kelelahan yang dialami karyawan tinggi, intensi turnover karyawan juga tinggi dan sebaliknya, reaksi kelelahan yang dialami karyawan yang rendah, dan karyawan tidak memiliki perasaan emosional tentang diri mereka sendiri, menunjukkan bahwa mereka tidak merasa kelelahan, mereka puas dengan pekerjaan mereka, dan mampu mengubah kelelahan mereka menjadi sesuatu yang positif.

Sementara dalam penelitian Permatasari (2021) kelelahan fisik dan psikis berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kondisi tersebut bisa diartikan bahwa ketika kelelahan yang dialami karyawan tinggi maka intensitas niat keluar yang terjadi tinggi pula. Ketika pekerja merasa jenuh, isyarat negatif muncul dalam diri mereka yang mempengaruhi kinerja mereka, membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka dan berniat mengganti pekerjaan.

Terdapat korelasi lain yaitu pada penelitian Septiana (2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kelelahan fisik dan psikis tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention, hal ini karena mengingat situasi dan fakta bahwa hampir setiap industri mengalami kondisi buruk pada saat-saat seperti ini, siapa pun yang mengalami situasi ini akan mempertimbangkan kembali untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis efek dari variabel stress kerja, ketidaknyamanan kerja dan kelelahan fisik dan psikis terhadap variabel turnover intention. Penelitian ini diharapkan bisa mengurangi turnover intention yang terjadi di perusahaan konveksi RJI Boyolali. Diharapkan hasil dari penelitian bisa berguna sebagai masukan dalam membangun model hubungan antara karyawan

dan organisasi untuk menjelaskan bagaimana seharusnya organisasi memperlakukan karyawannya. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Stress Kerja, Job Insecurity, Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo*”.

Untuk objek penelitian peneliti memilih karyawan wanita Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo. Peneliti beranggapan bahwa penelitian ini cukup penting sebab dimasa sekarang kesetaraan gender di tempat kerja merupakan hal yang sudah biasa terjadi di Indonesia. Hal itu akan mempengaruhi pekerja perempuan, terutama mereka yang telah berumah tangga dan menjadi seorang ibu karena mereka berbagi tanggung jawab sebagai pekerja, istri dan ibu (work - life balance). Karyawan perempuan, jika kurang mampu mengaplikasikan pekerjaannya dengan benar akan mempengaruhi terhadap tingkat stres, kelelahan serta ketidakamanan dalam bekerja. Dalam penelitian ini peneliti mengeksplorasi tiga aspek permasalahan yang umumnya dialami oleh sumber daya manusia, meliputi stress kerja yang signifikan, kelelahan berlebihan yang dirasakan dan job insecurity yang dirasakan karyawan. Peneliti percaya temuan ini berguna dalam manajemen sumber daya manusia untuk masa mendatang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas dentifikasi masalah yang didapat yaitu :

1. Organisasi membutuhkan seorang yang dapat bekerja baik secara individu maupun tim untuk mencapai tujuannya.

2. Fenomena mengenai turnover intention tidak akan terjadi apabila organisasi/perusahaan dapat memberikan pembinaan dan lingkungan kerja yang sehat kepada karyawan.
3. Stress kerja dan job insecurity yang tinggi dalam organisasi mempengaruhi turnover intention karyawan.
4. Kelelahan fisik dan psikis yang berlebihan dalam organisasi mempengaruhi turnover intention karyawan.
5. Adanya research gap tentang pengaruh stress kerja, job insecurity, kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan wanita rumah jaket indonesia konveksi solo?
2. Apakah job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan wanita rumah jaket indonesia konveksi solo ?
3. Apakah kelelahan fisik dan psikis berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan wanita rumah jaket indonesia konveksi solo?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari hasil rumusan masalah diatas, tujuan dari penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh job stress terhadap turnover intention pada karyawan wanita rumah jaket indonesia konveksi solo.

2. Menganalisis pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan wanita rumah jaket indonesia konveksi solo.
3. Menganalisis pengaruh kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention pada karyawan wanita rumah jaket indonesia konveksi solo

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai stres kerja, job insecurity dan burnout pada turnover intention dan diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktisi

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi dan dijadikan masukan yang bermanfaat mengenai bagaimana cara untuk mencegah dan menindaklanjuti terkait permasalahan turnover intention pada karyawan wanita, serta bagaimana pihak manajerial perusahaan membuat kebijakan yang sesuai dengan permasalahan tersebut yang tentunya akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan dimasa mendatang.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistem penulisan yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab diantaranya latar belakang masalah, identifikasi masalah, definisi masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penelitian.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan tentang teori yang digunakan, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung, kerangka kerja dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang waktu pelaksanaan dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengujian alat penelitian, pengujian hipotesis klasik, teknik analisis data, dan regresi linier. analisis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, serta pembahasan analisis data (membuktikan hipotesis).

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention. Menggunakan variabel stress kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis sebagai variabel independen sementara variabel dependen yang digunakan adalah turnover intention.

2.1.1 Stress Kerja

Stres kerja merupakan keadaan di mana seseorang merasakan tekanan untuk bekerja, pekerjaan yang dihasilkan dari ketua atasan, dan lingkungan kerja yang menimbulkan berubahnya emosi, berubahnya pemikiran dan kesehatan karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hasil dari individu yang kurang menyesuaikan personality diri dengan karakteristik dari pekerjaan yang mempengaruhi ketahanan karyawan terhadap stres. Beberapa gejala stres di lingkungan kerja, yakni: berkurangnya produktivitas, cara berfikir dan tingkat pencapaian berkurang, dan komunikasi terputus baik kehilangan rasa solidaritas terhadap patner kerja, menurunnya tingkat kreativitas, dan inovasi, sikap yang terlalu monoton dan sikap yang tidak dapat beradaptasi, rendahnya terhadap kepuasan kerja, kemudahan gagal di tempat kerja, kecemasan dan kekurangan yang berlebihan terhadap kemampuan diri sendiri.(Uki Yonda Aseptia, 2022).

Menurut Setyowati (2021) stres kerja adalah kesulitan membangun komunikasi antar partner kerja, pembagian tugas yang tidak sama dan sikap senioritas, merasa depresi dalam mengatasi tugas yang menyebabkan emosi menjadi tidak stabil, perasaan cemas, berjarak, dan sulit tidur. Sementara menurut (Puji Rahayu & Ade Fitri, 2022) stres di tempat kerja adalah cara merespon yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses kejiwaan, yaitu dampak dari setiap kegiatan keadaan maupun kejadian kekuatan dari faktor luar yang memberikan beban mental atau fisik yang berlebihan pada individu.

Stres yang berkaitan antar seseorang di tempat kerja sering dipicu oleh faktor yang berasal dari luar (faktor eksternal) dan dalam (faktor internal) konsekuensinya bervariasi untuk setiap orang tergantung dari bagaimana respon mereka dalam menanggapi stresor ini (*Tetra Hidayati, 2020*). Sebagai dampak dari masalah peran, berkurangnya kontrol organisasi, dan beban kerja yang berlebihan, stresor individu; perasaan depresi yang dihasilkan dari kepribadian seseorang. Timbulnya stresor kelompok; pemicu stres dalam lingkungan organisasi karena kurangnya rasa kerjasama dan kekeluargaan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam anggota, pemimpin kurang memberikan support system, melahirkan masalah antar kelompok ataupun antar pribadi.

Tekanan organisasi; menciptakan tekanan dari organisasi internal dalam situasi di lingkungan kerja, sistem perusahaan, desain dan struktur perusahaan, strategi kebijakan administrasi. Stresor organisasi tambahan; faktor penyebab stres dari luar perusahaan itu mencakup kondisi keluarga, situasi komunitas pengungsi, kondisi keuangan dan perekonomian mempengaruhi sistem kerja, mengubah cara

hidup dalam bermasyarakat, pembangunan teknologi dan perubahan keadaan masyarakat di lingkungan eksternal. (Yulianti et al., 2022)

Selain itu faktor penyebab stres kerja beban kerja pekerjaan, sifat pekerjaan dan kesulitan dalam bekerja. Penyebab fisik meliputi tingkat kelelahan, perubahan pekerjaan dan stres kebisingan di tempat kerja. Beban kerja terdiri dari persyaratan tinggi untuk keterampilan kerja, kenaikan volume dan kenaikan kecepatan kerja. Aspek pekerjaan meliputi kondisi baru, kesusahan dalam adaptasi, dan ancaman pekerjaan, risiko perekrutan, rasa keterikatan pada pekerjaan atau kurangnya kebebasan berpendapat. (Setyowati et al., 2021)

2.1.2 Job Insecurity

Tetra Hidayati (2020) menafsirkan ketidaknyamanan kerja (job insecurity) adalah keadaan kejiwaan seorang pekerja yang mengalami kecemasan atau merasa tidak pasti karena situasi ketidakpastian dalam lingkungan yang kurang pasti (*perceived impermanence*). Kondisi seperti itu muncul karena segala macam tugas, yang durasinya hanya sementara atau tidak tetap. Semakin banyak jenis pekerjaan kontrak yang kemudian menjadi salah satu pemicu dari banyaknya karyawan yang berhadapan dengan tekanan yang dirasakan, stres dan ketidakamanan kerja.

Menurut Christy & Heryjanto, (2021) ancaman perasaan akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang berlebihan didefinisikan sebagai job insecurity. Pada umumnya dihubungkan dengan banyak konsekuensi negatif untuk implikasinya pada karyawan individu maupun perusahaan. perubahan pekerjaan merupakan salah satu konsekuensi terkait organisasi pergantian yang sebenarnya.

Dari beberapa pendapat ahli yang disebutkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa job insecurity adalah ancaman, kekhawatiran, ketidakberdayaan pekerja terhadap kondisi yang ada dalam struktur organisasi tempat kerja berkelanjutan di masa depan.

Dalam penelitian Ying & Park, (2018) beberapa hal penting yang masih menjadi masalah dalam job insecurity meliputi:

1. Situasi kerja, mengenai pihak-pihak yang bersangkutan, apakah itu pertukaran langsung atau tidak langsung dengan pegawai yang berhubungan. Kondisi tersebut termasuk lingkungan kerja, pekerja sering menimbulkan konflik merasa tidak nyaman dengan lingkungan, tempat kerja yang kurang nyaman, cuaca panas, sirkulasi udara yang buruk, tempat kerja sangat ramai, lingkungan tidak bersih, dll. (Puji Rahayu & Ade Fitri, 2022)
2. Beban kerja, menciptakan beban kerja yang berlebihan, cepat lelah dan berada di bawah tekanan yang kuat. Beban kerja ada dua, yaitu beban kerja kuantitatif adalah pekerjaan yang diterima dan melebihi kapasitas targetnya, kedua beban kerja kualitatif adalah pekerjaan karena yang diperoleh sangat rumit dan sulit, keterampilan dan kecerdasan.(Hallo & Dewi, 2022)
3. Pekerjaan berisiko tinggi; pekerjaan berbahaya, tidak aman, dll. Contohnya perusahaan kayu lapis, eksplorasi minyak, listrik, dan sebagainya, yang dapat menyebabkan ketidakamanan dan ketidaknyamanan. Kekhawatiran berlebihan tentang masalah kecelakaan karyawan yang menghadapinya setiap saat. Konflik peran, masalah lain yang muncul adalah ambiguitas peran. karyawan tidak mengerti apa yang manajemen harapkan karena ini adalah tempat kerja para

karyawan. Masalah ini biasa terjadi di kalangan karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan besar dengan kekurangan sumber daya manusia, kejelasan, persyaratan kerja, tugas dan tanggung jawab, prosedur kerja. Pengembangan dan jenjang karir yang tidak jelas, evaluasi kinerja, budaya nepotisme dalam pekerjaan, pengaturan struktur perusahaan, atau kurangnya kesempatan pengembangan karir (promosi dan kenaikan jabatan) sering menimbulkan kecemasan tentang kelangsungan kerja, kebosanan dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu, karyawan tidak lagi produktif dengan kata lain, pusat kendali yang mencerminkan kepercayaan orang tentang kemampuannya untuk mempengaruhi kehidupan dan lingkungan kerjanya.(Nurdiana Dihan & Noufaldi Dwi Prasetyo, 2022)

2.1.3 Kelelahan Fisik dan Psikis

Konsep yang dikenalkan oleh Maslach dan Jackson dalam penelitian Aseptia, (2022) pada tahun 1981, dijelaskan bahwa kelelahan fisik dan psikis adalah tingkah laku kejiwaan yang memiliki efek negatif pada stres pekerjaan yang berkelanjutan.

Menurut Christy & Heryjanto, (2021) individu yang mengalami keadaan mental yang sebagai efek dari munculnya stres dalam masa waktu yang cukup lama dan dengan intensitas yang cukup, ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional dan tingkat rendah terhadap dirinya sendiri, yang membuat seseorang merasa hidup sendirian didefinisikan kelelahan fisik dan psikis. Oleh sebab itu diperlukan respon untuk menjalaninya atau akan terjadi kebingungan fisik dan

mental. Tingkat burnout semakin tinggi yang didapat semakin tinggi pula serta semakin rendah skor, semakin rendah tingkat kelelahan.

Kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi sebagai akibat dari stres jangka panjang didefinisikan sebagai kelelahan fisik dan psikis. Kelelahan adalah proses psikologis yang diinduksi stres yang tidak dilepaskan dan menyebabkan kelelahan emosional perubahan personality dan penurunan dedikasi.(Hartanti et al., 2018)

Penelitian lain yang dilakukan oleh Babakus, Yavas & Ashill, (2011) dalam kutipan Kuntary, (2019) menemukan bahwa pekerja yang bekerja dibidang jasa sering kali mengalami kelelahan fisik dan psikis, dimana kelelahan fisik dan psikis adalah bentuk ketegangan mental yang menyebabkan faktor yang kurang diinginkan, seperti berkurangnya efisiensi kerja, kurang puas dengan pekerjaan, menurunnya rasa puas pelanggan, tingkat komitmen organisasi yang rendah, dan kenaikan ketidak hadirannya dan sebagai faktor utama niat karyawan keluar dari pekerjaan. Dilihat dari kondisi kejiwaan pekerja yang mengalami kelelahan yang ditandai dengan perubahan emosional, overthinking, kurangnya motivasi bekerja dan merasa putus asa. Karyawan yang mengalami burnout dapat dilihat dari gejala perilakunya ketika melepaskan tanggung atas pekerjaan, menunda tenggat waktu, menggunakan narkoba dan minum alkohol untuk mengatasi frustrasi.

2.1.4 Turnover Intention

Niat untuk melakukan rotasi atau kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dikaitkan dengan kemungkinan pengunduran diri karyawan setiap saat. Keinginan individu untuk melakukan sesuatu disebut niat, sedangkan niat,

kemauan, atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja disebut rotasi. (Hidayati, 2020) sementara menurut Zeffane (2003) dalam penelitian (Wulandari et al., 2020), keinginan atau niat karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaan atas pilihannya sendiri didefinisikan sebagai intensi rotasi .

Niat rotasi adalah kemauan yang sengaja dan disadari oleh karyawan untuk pergi dari bisnis atau perusahaan (Prayogi et al., 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu:

1. faktor organisasi, termasuk. pergantian karyawan yang lebih tinggi di antara pekerja mentah daripada pekerja lunak, tingkat keterampilan yang lebih rendah di antara pekerja tidak terampil, kategori non-manajerial, ukuran organisasi, ukuran unit kerja, dan gaji.
2. faktor individu antara lain, usia dan senioritas, jenis kelamin, pendidikan, biodata, minat, bakat dan kemampuan

Meningkatnya indikator niat berpindah merupakan konflik penting perusahaan, tingkat kemauan untuk berganti pekerjaan kenaikan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki konflik dengan pekerja didalam perusahaan. Kondisi ini akan berdampak negatif jika pekerja mempunyai *skill* khusus, potensi bagus dan memainkan peran khusus dalam kegiatan bisnis (Medysar et al., 2019). Ketika mereka memotivasi diri, misalnya dalam jenjang karir dan motivasi eksternal seperti gaji akan membuat niat untuk berpindah berkurang. Dalam penelitian Maros & Juniar, (2016), sementara itu, intensi rotasi lebih tinggi pada pekerja yang merasa kurang kontak dengan petner kerja, tidak ada komunikasi pekerjaan yang intensif sehingga mengorbankan dirinya untuk meninggalkan perusahaan.

2.2 Penelitian Relevan

Berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi turnover intention, telah banyak penelitian pada beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Nantinya hasil penelitian dibawah ini akan dijadikan acuan dan pembanding dalam penelitian tentang pengaruh stres kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	(Medysar et al., 2019)	Dari hasil uji survey diketahui bahwa pada saat niat berpindah kerja sebesar 0,259, nilai koefisien jalur kecemasan kerja variabel sebesar 0,259. Nilai t hitung sebesar 3,052 dan nilai signifikansi 0,003, sehingga $0,003 < 0,05$ dari analisis pengaruh kecemasan kerja terhadap niat keluar PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo punya. Artinya job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Maridas Sterind di Sidoarjo, Jawa Timur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat keluar karyawan PT. Maridas Sterind dari Sidoarjo..
2	(Christy & Heryjanto, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk setiap penambahan satu satuan usaha kerawanan kerja akan terjadi peningkatan turnover intention sebesar 0,396 yang dilihat dari nilai koefisien	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Dimana seringkali pemicu ketidaknyamanan yang ditimbulkan di kantor

		regresi kerawanan kerja sebesar 0,396	adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor
3	(Yulianti et al., 2022)	Nilai 0,3793 dari model Effect of Job Insecurity on Intention to Turnover memberikan interpretasi bahwa variabilitas intensi desainer dapat dijelaskan oleh variabilitas struktur job insecurity sebesar 37,93%. Hasil ini menyiratkan bahwa semua item yang signifikan terhadap komponen menghasilkan t-statistik > 1,96 dan nilai-p.	Penelitian ini menemukan bahwa kondisi indikasi tingkat ketidakstabilan kerja karyawan mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (leaving intentions). Dimana pekerjaan tidak tetap berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intentions karyawan Sales Unit Micro Cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area Samarinda.
4	(Wulandari et al., 2020)	Berdasarkan hasil pengujian koefisien parameter antara stress dan niat penjualan, nilai koefisien sebesar 0,176 menunjukkan adanya pengaruh positif dan nilai t statistik sebesar 2,068 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. T-statistik melebihi nilai kritis 1,680, dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketidakstabilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakstabilan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat kerja..	Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketidakstabilan pekerjaan memiliki dampak positif yang besar terhadap niat perubahan. Hal ini dikarenakan pekerja memiliki respon yang rendah terhadap job insecurity dan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini karena merasa ada peningkatan karir di tempat kerja tersebut, namun pekerja tidak merasa terancam dengan pekerjaannya disana. Karyawan tertarik pada setiap kemungkinan insiden yang terjadi dalam organisasi mereka. Kondisi tersebut menunjukkan

			bahwa ketika karyawan memiliki tingkat job insecurity yang tinggi di hotel bintang 4 di kota Mataram, mereka juga berpeluang untuk keluar, begitu pula sebaliknya
5	(Prayogi et al., 2019)	Pada penelitian ini berdasarkan hasil nilai koefisien standarisasi sebesar 0,846. Hasil pengukuran ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa stres dalam bekerja cenderung memiliki niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat karyawan untuk mengundurkan diri sebesar 84%	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan pengukuran menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja hanya 5% yang artinya pengaruhnya tidak terlalu besar, karena karyawan yang mengalami stres akan cenderung merasa tidak puas dan kemudian memilih untuk mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun kondisi stres dapat meningkatkan niat untuk mengundurkan diri, namun ketika kepuasan kerja karyawan masih tinggi, karyawan akan tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini.
6	(Uki Yonda Aseptia, 2022)	Berdasarkan hasil analisis data dari hasil uji F diketahui bahwa persamaan hipotetik diketahui memiliki nilai f hitung $(46,465) > f$ tabel $(3,09)$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil uji F dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan burnout secara simultan berpengaruh terhadap niat	Hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan burnout secara simultan berpengaruh terhadap niat penjualan. Ini berarti bahwa tingkat stres kerja dan kelelahan kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan niat berpindah yang lebih tinggi di antara karyawan wanita. Situasi ini menunjukkan bahwa

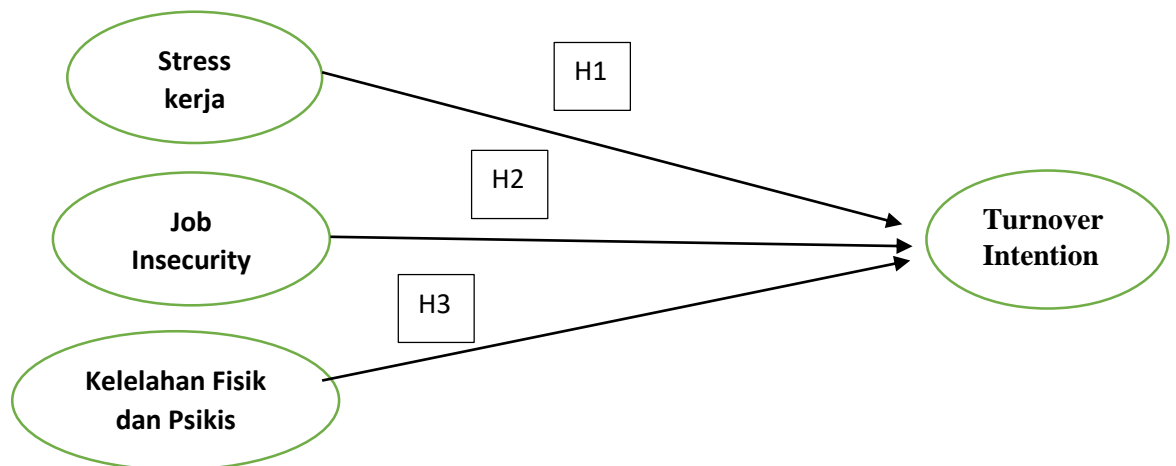
		<p>penjualan. Uji-t menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel stres kerja diketahui memiliki t-score (7,465) > t-tabel (1,984) dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Kedua, karena H1 diterima, variabel independen stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap niat penjualan. • - Variabel burnout diketahui dengan t hitung (9,685) > t tabel (1,984) dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H2 diterima, sehingga variabel independen burnout berpengaruh besar terhadap sales intent. 	<p>semakin banyak karyawan wanita mengalami tanda-tanda stres kerja dan kelelahan, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut ingin berhenti dari pekerjaannya. Hasil stres dan kelelahan memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk keluar. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan wanita yang mengalami indikator tersebut maka semakin tinggi keinginan untuk keluar..</p>
7	Latifur rohman/2018	<p>Hasil analisis data ini menunjukkan hasil uji regresi parsial menunjukkan t hitung sebesar 6,002 koefisien regresi (beta) 0,965 dengan probabilitas (p) = $0,000 \leq 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap turnover intentions karyawan di PT. Pabrik Gula Trangkil, Kebon Agung, Kabupaten Patti. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa job stability memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intentions berbasis komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai 0,635 untuk pengaruh</p>	<p>Stres kerja merupakan salah satu alasan untuk keluar dari pekerjaan, dan diketahui berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar. Oleh karena itu, organisasi perlu dapat memahami dan mengantisipasi faktor pemicu stres yang dialami karyawan, seperti: Selain stres kerja, kecemasan kerja juga ditemukan menjadi faktor. Oleh karena itu, bisnis harus dapat memastikan, memantau dan mendukung kelangsungan pekerjaan di perusahaan sehingga hubungan kerja antara organisasi dan karyawannya dapat</p>

		langsung job insecurity terhadap intention to leave.	bertahan lama. untuk meminimalkan stres kerja
8	(Setyowati et al., 2021)	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kami memiliki hasil penelitian sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecemasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja 3. Ketidakstabilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar dari pekerjaan. Empat. Beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat penjualan 5. Stres kerja memiliki dampak positif yang besar terhadap niat keluar 6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja dengan memediasi efek kecemasan kerja terhadap niat keluar. 7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja dengan memediasi dampak beban kerja terhadap niat penjualan 	<p>Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intentions karyawan dalam hal mediasi antara beban kerja dan ketidakstabilan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menjaga kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres bagi karyawannya</p>
9	(Permatasari, 2021)	<p>Menurut penelitian, t-statistic yang dihasilkan adalah $22.713175 > 1.96$. Artinya ketidakstabilan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions</p>	<p>1. Ketidakstabilan pekerjaan memengaruhi niat pekerja kesehatan untuk keluar. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ketidakstabilan pekerjaan,</p>

		<p>pekerja rumah sakit di Surabaya. Analisis pengaruh kecemasan kerja terhadap niat pensiun dapat diartikan bahwa kecemasan kerja yang lebih tinggi pada petugas kesehatan berarti niat pensiun yang lebih kuat. Sedangkan t-statistik yang dihasilkan untuk analisis dampak burnout terhadap niat keluar adalah $5.628383 > 1.96$. Disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pembantu rumah tangga di Surabaya. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kesadaran akan burnout pada petugas kesehatan maka semakin tinggi pula intensitas niat untuk keluar.</p>	<p>semakin tinggi niat untuk keluar dari perusahaan.</p> <p>2 Kelelahan berlebih mempengaruhi niat pendapatan petugas kesehatan. Disimpulkan bahwa semakin tinggi kesadaran akan burnout maka semakin tinggi niat untuk keluar dari pekerjaan.</p>
10	(Puji Rahayu & Ade Fitri, 2022)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji-t variabel ketidakstabilan pekerjaan (X_2), menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu ($2,891 > 1,98472$) dan $sig < \alpha$ ($0,003 < 0,050$). Kecemasan kerja memiliki dampak negatif. Pentingnya intensi turnover karyawan di PT. Arno Aguroutama. Tingkat kerawanan kerja yang tinggi terjadi karena efek psikologis yang disebabkan oleh ketidakstabilan pekerjaan.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari PT. Arno Aguroutama. Menurut Greenglass et al., (2002), Keadaan psikologis seseorang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketidakamanan di tempat kerja (job insecurity) lebih mempengaruhi karyawan, daripada hanya kehilangan pekerjaan.</p>

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sekaran & Bougie (2013), kerangka teori adalah fondasi yang mendasari semua proyek penelitian. Dimana dari kerangka teori tersebut dapat dikembangkan hipotesis yang kemudian diuji untuk menentukan valid atau tidaknya teori yang dirumuskan, kemudian diuji kembali dengan analisis statistik yang sesuai. Penelitian ini terdiri dari dari 3 variabel bebas (X), yaitu Sres Kerja (X1), Job Insecurity (X2), Kelelahan Fisik Dan Psikis (X3), dan variabel terikat (Y) Turnover Intention. Dari uraian di atas untuk memudahkan dalam memahami kerangka penelitian ini dapat dilihat dari Gambar 2.1 sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian Hallo & Dewi, (2022) mengemukakan perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menjalani pekerjaannya merupakan stres kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja meliputi, beban kerja yang dirasakan berlebihan, jam kerja yang mendesak, kualitas pengawasan tenaga kerja

yang buruk, lingkungan kerja yang tidak sehat, wewenang tenaga kerja yang tidak memadai atas tanggung jawab, perselisihan perburuhan, dan masalah pribadi antara pekerja dan manajer. Peningkatan beban stress di tempat kerja menunjukkan dapat mengarah langsung pada peningkatan niat untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa struktur stres kerja merupakan struktur yang meningkatkan niat untuk berhenti ataupun mengundurkan diri dari pekerjaan (Christy & Heryjanto, 2021).

Stres di tempat kerja adalah tekanan fisik dan psikologis yang mengarah pada kinerja yang buruk, interaksi sosial yang berkurang, kepuasan kerja yang berkurang dan kreativitas yang berkurang, sehingga karyawan lebih mungkin untuk mengungkapkan niat mereka untuk pergi (Asepta, 2022). Menurut Ying & Park, (2018) stres yang dialami karyawan ketika sebuah organisasi tidak dapat diprediksi dapat menyebabkan peningkatan pergantian karyawan, proses kerja yang terganggu, kepuasan kerja yang berkurang, keterlibatan karyawan yang berkurang, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas organisasi. Studi keduanya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan pembahasan dan temuan tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan wanita Rumah Jaket Indonesia Konveksi Solo.

2.4.2 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Menurut Kuntary, (2019) munculnya kecemasan kerja atau job insecurity karena terlalu banyak jenis pekerjaan sementara atau kontrak. Ketidaknyamanan kerja berasal dari kecemasan kehilangan pekerjaan dapat mengakibatkan kehilangan keamanan kerja apabila pekerja mengalami kesulitan menemukan pekerjaan berikutnya. Kami juga menemukan adanya variabel ketidaknyamanan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk pergi. Stresor psikososial yang mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi didefinisikan sebagai kecemasan kerja didefinisikan sebagai

Dalam penelitian Christy & Heryjanto, (2021) mengatakan bahwa peningkatan ketidakstabilan pekerjaan menyebabkan peningkatan kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa struktur ketidakstabilan pekerjaan adalah struktur yang dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Studi mereka mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. *Job insecurity* atau kecemasan kerja yang menjadi fokus dalam penelitian Hidayati (2020) adalah kekhawatiran karyawan tentang perusahaan, seperti retensi pekerjaan, promosi, dan karir. Seberapa penting pekerjaan itu sendiri, seberapa penting status pekerjaan itu sendiri bagi perusahaan, dan kemampuan pekerja untuk menghadapi ancaman di tempat kerja. Ketidakstabilan pekerjaan tersebut menjadi perhatian terhadap keselamatan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaan di tempat kerja. Situasi ini mempengaruhi dampak psikologis, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan harapan kelompok

(Setyowati et al., 2021). Penelitian keduanya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan temuan diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan wanita Rumah Jacket Indonesia Konveksi Solo.

2.4.3 Pengaruh Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention

Penelitian Permatasari (2021) menyatakan bahwa kelelahan mental, fisik, dan emosional disebabkan oleh stres berkepanjangan dalam situasi yang membutuhkan komitmen emosional yang intens. Gejala ini tercermin ketika seseorang mengalami kelelahan, sinisme, kelelahan, kelelahan emosional, dan penurunan fungsi pribadi. Ini didefinisikan sebagai kelelahan. Ini menghasilkan intensitas yang cukup besar yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta harga diri yang rendah, membuat individu merasa terputus dari lingkungannya. Jika tidak, gangguan fisik dan mental akan terjadi. Skor yang lebih tinggi menunjukkan lebih banyak kelelahan, skor yang lebih rendah menunjukkan lebih sedikit kelelahan.(Christy & Heryjanto, 2021). Penelitian kedua nya menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan psikis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Kuntary, (2019) kelelahan fisik dan psikis merupakan situasi stres yang menyebabkan ketidakseimbangan keadaan fisik dan psikologis seorang karyawan, yang dari individu ataupun perusahaan, dan mempengaruhi pola fisik, kejiwaan dan tingkah laku pekerja. Fenomena tersebut berlangsung apabila karyawan mengalami kelebihan beban kerja, tidak sehatnya lingkungan kerja, dan

kurangnya support system dari keluarga, rekan kerja, atasan, dan organisasi. Ada beberapa indikator untuk menaksir kelelahan yaitu (1) kelelahan fisik (2) kelelahan emosional (3) kelelahan mental (4) rendahnya penghargaan terhadap diri (5) depersonalisasi.(Christy & Heryjanto, 2021). Studi yang telah dilakukan keduanya menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan psikis berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan temuan tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kelelahan Fisik dan Psikis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan wanita Rumah Jaket Indonesia Konveksi Solo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan persiapan menyusun laporan penelitian dari bulan Oktober 2022 sampai dengan selesai. Objek penelitian adalah karyawan wanita di Konveksi Solo Rumah Jacket Indonesia (RJI).

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan survei deskriptif dengan pendekatan penelitian kausal-komparatif untuk mencari data dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga menghasilkan variabel kausal. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (stres kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis) dan variabel terikat (turnover intention). Penelitian ini menggunakan survei dengan teknik kuesioner. Metode survei adalah pengumpulan data dengan menggunakan sampel dari populasi dengan menyebarkan kuesioner (Mukhsin et al, 2017). Informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari responden karyawan wanita di Rumah Jacket Indonesia (RJI) Konveksi Solo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention.

3.3 Profil Perusahaan

Rumah Jacket Indonesia adalah usaha di bidang konveksi, berada di sebelah utara Bandara Adi Soemarmo Solo tepatnya di Kajar, Tegalgiri, Nogosari, Boyolali. Rumah Jacket Indonesia berdiri dibawah naungan CV.Karya Putra Nusantara sejak tahun 2007 dan didirikan oleh Bapak Basuki Abdullah,S.Pd. Rumah Jacket Indonesia telah banyak memproduksi berbagai macam produk konveksi dari masyarakat umum hingga berbagai instansi di Solo dan beberapa pesanan dari berbagai wilayah di indonesia. Visi yang selalu dipegang oleh Rumah Jacket Indonesia ini ialah "Kepuasan Anda Adalah Kepuasan Kami", konveksi ini berbisnis atas dasar kepercayaan, membina hubungan baik dengan pelanggan dan terbinanya kerjasama yang berkelanjutan. Adapun produk yang dihasilkan oleh Rumah Jacket Indonesia Konveksi Solo yaitu: jaket, kaos, kemeja, seragam kerja, jas almamater, blazer, sweater, jas laboratorium, jasket/jaket semi jas , dll

3.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Semua bagian yang memiliki karakteristik yang sama dan menarik sehingga menjadi fokus pertimbangan seorang peneliti disebut dengan populasi (Christy et al.,2018). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan seluruh karyawan wanita di Rumah Jacket Indonesia (RJI) Konveksi Solo.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sampel ini disebabkan karena tidak mungkin survei yang meneliti semua anggota populasi secara purposive sampling. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara non-

probability sampling. Penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Pendekatan ini memungkinkan kita untuk mendapatkan sampel responden secara acak asalkan memenuhi kriteria yang diberikan (Ferdinand, 2014). Kemudian dari populasi tersebut diambil sampel beberapa karyawan Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo, Maka dari itu, penelitian ini sampelnya sebanyak 100 karyawan sesuai dengan total jumlah karyawan Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel Dalam penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling*, dimana sampel diambil secara acak atau random. Hal ini membuat tidak adanya peluang yang sama dalam anggota populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dimana merupakan bagian dari *Non-Probability Sampling*, yang mana penentuan sampel dilihat dari kriteria dan pertimbangan tertentu (Ferdinand, 2014). Sedangkan *purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini karena peneliti memilih respon dengan kriteria:

1. Karyawan wanita Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo.
2. Telah menjadi karyawan selama minimal 1 tahun
3. Usia Diatas 20 tahun

Penetapan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017)

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

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

E = Margin of error (10%)

Maka perhitungannya sebagai berikut:

$$\frac{n = 1750}{1 + 1700 (0,1)^2}$$

$$\frac{n = 1700}{1 + 1750 (0,01)}$$

$$n = 95$$

$$n = \text{atau } 100$$

berdasarkan perhitungan rumus Slovin, diperoleh hasil 100 sampel. Penelitian kali ini menggunakan sampel sebesar 100.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari studi kepustakaan yang memberikan masukan terkait teori dan jurnal manajemen sumber daya manusia yang penulis peroleh melalui website.(Hardani. Ustiawaty, 2017)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden, dengan alternatif jawaban yang disediakan oleh peneliti (Sari & Dewi, 2017). Skala Likert adalah skala yang digunakan dalam kuesioner.

Skala yang digunakan untuk mengukur pendapat tentang suatu peristiwa disebut skala Likert. Skala likert memiliki dua bentuk pertanyaan yaitu pertanyaan positif dan pertanyaan negatif. Pertanyaan positif diberi nilai 5,4,3,2, dan 1 sedangkan pertanyaan negatif diberi nilai 1,2,3,4, dan 5, (Pranatawi jaya et al,2019). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Skala Likert Kuisisioner

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan variabel yang berhubungan dengan beberapa aspek individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati. Variabel dapat diukur berdasarkan skala. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana stress kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis (variabel bebas) berpengaruh terhadap turnover intention (variabel terikat).

1. Variabel dependent atau variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Meyanti, 2019). Dalam penelitian ini variabel dependent nya adalah turnover intention.

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau *independent variable* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Meyanti, 2019). Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu berupa stres kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis.

3.8 Operasional Variabel

Variabel operasional digunakan untuk mendefinisikan sifat indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel juga dimaksudkan untuk menentukan skala masing-masing variabel agar alat tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan benar. Definisi operasional variabel digunakan untuk menentukan sifat indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel juga bertujuan untuk menentukan skala masing-masing variabel agar alat tersebut dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan baik. (Hardani, Ustiawaty, 2017)

Tabel 3.2
Operasional Variabel.

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator
<i>Job Stress</i>	Tugas, kepemimpinan, dan kondisi individu yang mengalami tekanan akibat lingkungan kerja yang mengakibatkan perubahan emosi, pikiran, dan kondisi kesehatan karyawan merupakan definisi stres kerja atau stres	1. Fisik Fisik yang mengalami kelelahan akibat pekerjaan secara berlebihan nantinya akan berdampak pada stress kerja. 2. Psikis Kelelahan mental atau psikis karena pekerjaan yang berlebihan secara berkelanjutan akan

	kerja. (Uki Yonda Aseptia, 2022)	berdampak besar pada terjadinya stress kerja. 3. Perilaku Perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan serta bertentangan dengan kebijakan perusahaan itu akan membuat karyawan sendiri mengalami ketidaknyamanan sehingga menimbulkan stress kerja.
<i>Job insecurity</i>	job insecurity atau rasa tidak aman dalam bekerja muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan yang bersifat kontrak.(Christy & Heryjanto, 2021)	1. Posisi pekerjaan Salah satu faktor penyebab karyawan lama terutama yang sudah berumur merasa khawatir yang berlebihan yaitu takut kehilangan posisi pekerjaan mereka karena tergantikan dengan karyawan baru khususnya para freshgraduate. 2. Evaluasi kinerja perusahaan. Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh perusahaan bagi beberapa karyawan menyebabkan kecemasan dan adanya kekhawatiran tersendiri karena mereka merasa takut dengan adanya penilaian kinerja yang rutin maka posisi mereka akan terancam

		<p>dan tergantikan dengan karyawan baru.</p> <p>3. Promosi karir/jabatan</p> <p>Bagi beberapa karyawan hal yang penting dalam bekerja adalah promosi karir/jabatan dalam suatu organisasi karena dengan adanya program tersebut mereka bisa belajar dan melebarkan posisi mereka dalam organisasi tersebut, tapi jika dalam organisasi tersebut jarang diadakannya promosi jabatan maka itu bisa menjadi kekhawatiran sendiri bagi mereka yang kemungkinan berdampak pada keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.</p>
Kelelahan fisik dan psikis	<p>kelelahan mental, fisik, dan emosional yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dalam situasi yang membutuhkan keterlibatan emosional yang intens. Kelelahan ini sendiri dapat digambarkan sebagai bentuk stres yang terus menerus dan kegagalan untuk memenuhi harapan.(Permatasari, 2021)</p>	<p>1. Tekanan Pekerjaan</p> <p>Tekanan pekerjaan yang berlebihan tentunya akan membuat para pekerja merasakan kelelahan yang berkelanjutan.</p> <p>2. Jobdesk yang tidak sesuai.</p> <p>Jobdesk pekerjaan yang tidak sesuai dengan awal kontrak pekerjaan juga berdampak pada fisik dan psikis karyawan karena pasti mereka merasakan kelelahan secara bersamaan dari</p>

		<p>dalam dan luar diri mereka.</p> <p>3. Jam kerja yang berubah-ubah.</p> <p>Jadwal rutin masuk kerja yang berubah-ubah juga cukup berpengaruh pada kondisi karyawan yang pastinya mengalami kelelahan berlebih karena terkadang jadwal yang sudah disusun ada revisi maupun perubahan waktu lagi.</p>
<i>Turnover intention</i>	<p>Niat berpindah didefinisikan sebagai kecenderungan untuk mempekerjakan atau sejauh mana seorang karyawan cenderung meninggalkan perusahaan atau berhenti dari pekerjaannya. (Hallo & Dewi, 2022)</p>	<p>1. Sudah merasa tidak nyaman. Kebanyakan karyawan yang sudah merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang mereka kerjakan serta kebijakan perusahaan yang sudah berubah besar kemungkinan mereka akan berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan</p> <p>2. Kesempatan mencari pekerjaan lain. Para karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan umumnya mereka memanfaatkan peluang kesempatan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan kualifikasi dan keinginan mereka.</p> <p>3. Trust issue PHK Alasan lain para karyawan yang berniat meninggalkan</p>

		perusahaan salah satunya yaitu maraknya trust issue mengenai PHK besar-besaran apalagi dimasa pasca pandemi seperti sekarang ini.
--	--	---

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah kegiatan pengumpulan data. Data dianalisis dengan berbagai cara untuk memastikan bahwa penelitian dapat memberikan hasil yang akurat dan valid. Analisis data dilakukan dan dimaksudkan dalam bentuk statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif dengan menyajikan data empiris yang menggambarkan hubungan antar responden terhadap variabel-variabel yang diuji dalam suatu survei. Statistik inferensial adalah penarikan kesimpulan tentang hipotesis penelitian (Ferdinand, 2014). Program IBM SPSS Statistics 23 digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi berganda, dan uji-t,. Analisis regresi berganda untuk menentukan model persamaan substruktur, sememntara uji-t untuk pengujian hipotesis.

3.9.1 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian yang mengukur variabel pada kuesioner harus menguji kualitas data yang diperoleh. Kualitas data yang diperoleh dapat diperiksa keakuratannya dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tes untuk menguji survei yang telah di sebarakan valid atau tidaknya. Semakin tinggi efektivitasnya, semakin besar kemungkinan survei akan mencapai tujuannya atau menunjukkan apa yang diukurinya. Pemeriksaan validitas dilakukan dengan menggunakan pertanyaan individu dari kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi untuk melihat apakah variabel valid. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka survei dikatakan valid, tetapi jika r hitung $<$ r tabel. Tabel membatalkan survei (Jaya, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian bahwa hasil pengujian yang telah dilakukan bebas dari kesalahan dan selalu memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha, jika nilai variabel Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan instrumen kuesioner reliabel (Astuti, 2019).

3.9.2 Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2010). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan stres kerja, *job insecurity*, kelelahan fisik dan psikis dan *turnover intention* pada karyawan wanita di Rumah Jacket Indonesia (RJI) Konveksi Solo.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Rata-rata tes penerimaan tradisional mendekati atau sama dengan 0. Hasil ini diperoleh dari statistik residual. Jika sama dengan atau mendekati 0, maka terpenuhi. Jenis-Jenis Uji Asumsi Klasik (Astuti, 2019).

1. Uji Normalitas

Untuk mengukur nilai residual yang telah dibakukan perlu dilakukan uji normalitas apabila dalam pemodelan regresi tidak diketahui adanya distribusi normal. Jika membentuk kurva berbentuk lonceng, maka nilai residual data berdistribusi normal. Residual biasa mengasumsikan bahwa residual dalam model adalah variabel acak, berarti nol. Jika residual berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan baik. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu uji yang dapat dilakukan dalam uji normalitas. Data berdistribusi normal, jika p-value lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya. (Christy et al., 2018).

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah terdapat nilai korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi linier berganda disebut uji multikolinearitas. Uji multikolinieritas dapat menentukan terjadinya multikolinearitas berdasarkan toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Penelitian dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF yang lebih tinggi dari 10 dengan toleransi $> 0,10$ dan sebaliknya (Christy et al., 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat varian yang tidak sama disebut dengan uji heteroskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, tetapi jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dikonfirmasi berdasarkan nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ tidak ada indikasi heteroskedastisitas, tetapi sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat indikasi gejala heteroskedastisitas. (Astuti, 2019).

3.9.4 Uji Ketetapan Model

Pengujian yang dilakukan untuk menghitung keteguhan fungsi regresi sampel saat menghitung nilai sebenarnya disebut uji kecocokan model. Sedangkan uji model yang dilakukan untuk menghitung konsistensi fungsi regresi sampel dalam menghitung nilai sebenarnya disebut uji akurasi. Secara statistik, uji akurasi model dapat dilakukan dengan mengukur koefisien determinasi (Adjusted R^2) dan Uji Statistik F (Ferdinand, 2014).

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen disebut sebagai uji koefisien determinasi. Faktor uji digunakan untuk mengetahui seberapa baik persentase variasi variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 memiliki nilai antara 0 dan 1, untuk memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen, nilainya dari koefisien determinasi R^2 harus

mendekati 1 yaitu variabel bebas (Jaya, 2018). Koefisien determinasi R^2 diterima jika nilai F hitung jauh di atas 4 (Duli, 2019).

2. Uji Statistik F

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen disebut dengan uji F. Model yang diuji dengan variabel terpilih dinyatakan berpengaruh jika sebaran nilai F searah dan mengarah ke arah positif yaitu skor F hitung lebih besar dari F tabel (Duly, 2019). Uji F dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen secara simultan, namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan. Jika tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan, tetapi jika tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel variabel bebas dan simultan (Astuti, 2019).

3.9.5 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Lintong (2018) analisis regresi linier berganda adalah regresi dengan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention dengan rumus:

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

Keterangan:

Y = Turnover Intention

a = konstanta dari keputusan regresi

b1 = koefisien regresi variabel X1 (stres kerja)

b2 = koefisien regresi variabel X2 (job insecurity)

b3 = koefisien regresi variabel X3 (kelelahan fisik dan psikis)

X1 = stres kerja

X2 = job insecurity

X3 = kelelahan fisik dan psikis

3.9.6 Uji Hipotesis (Uji -T)

Jenis uji statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara nilai taksiran dengan hasil perhitungan statistik disebut uji-t. Ketika menjelaskan variabilitas variabel dependen secara individual, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh dalam t-test pengaruh satu variabel independen terletak. Untuk mengevaluasi nilai rata-rata dan varians antar kelompok secara statistik menggunakan uji-t. Analisis ini digunakan untuk membandingkan rata-rata dan varians dari dua kelompok data, sebagai analisis dua kelompok dari desain penelitian acak. Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial setiap variabel. Hasil uji-t ditunjukkan pada tabel koefisien pada kolom sig (signifikansi). Jika nilai t-probability atau signifikansi < 0,05, secara parsial dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, jika probabilitas t-value atau signifikansi > 0,05, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

Bab ini akan memaparkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja, job insecurity, kelelahan fisik dan psikis terhadap turnover intention pada karyawan wanita Konveksi Rumah Jaket Indonesia (RJI) Solo. Data yang digunakan adalah data mentah dari kuisioner yang dibagikan kepada responden survei yaitu sebanyak 100 responden dengan tingkat pengembalian 100%, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Tahap selanjutnya adalah pengkodean (encoding) dan tabulasi (tab). Setelah melakukan tabulasi data, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisisnya menggunakan SPSS 23 for Windows. Pembahasan pada bab ini diawali dengan pengujian alat penelitian, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini mengelompokkan responden berdasarkan status, lama bekerja, pendidikan, dan tingkat pendapatan perbulan.

1. Karakter responden berdasarkan usia

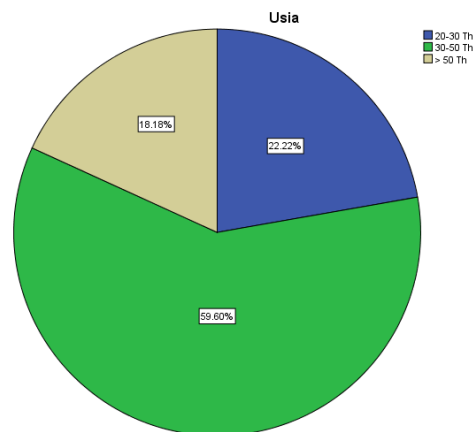
Pada tabel di bawah ini dapat dilihat deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan status

Usia	Frekuensi	Presentase (100%)
20-30 Tahun	22	22,22%
30-50 Tahun	18	18,18%
>50 Tahun	59	59,60%
Jumlah	100	100%

Sumber : data primer diolah 2023

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia kisaran 20-30 tahun sebanyak 22 orang (22%), responden yang berusia kisaran 30-50 tahun sebanyak 18 orang (18%), dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 59 orang (59%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yaitu berusia kisaran di atas 50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 59 orang (59%).



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Data Primer Diolah 2023

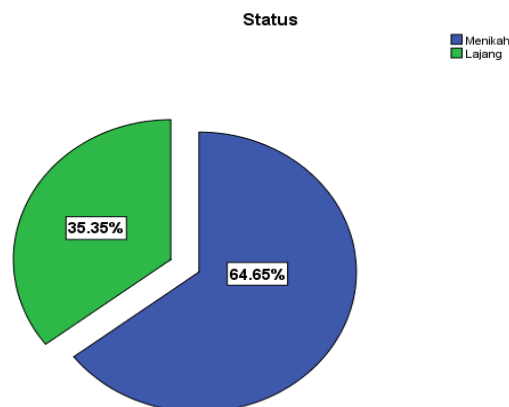
2. Karakteristik responden berdasarkan status

Pada tabel di bawah ini dapat dilihat deskripsi karakteristik responden berdasarkan status :

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan status

Status	Frekuensi	Presentase (100%)
Menikah	65	65%
Belum menikah	35	35%
Jumlah	100	100%

Sumber : data primer 2023



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berstatus sudah menikah sebanyak 65 orang (65%), dan responden yang berstatus belum menikah sebanyak 35 orang (35%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yaitu responden yang berstatus sudah menikah dengan jumlah responden sebanyak 65 orang (65%).

3. Masa Bekerja

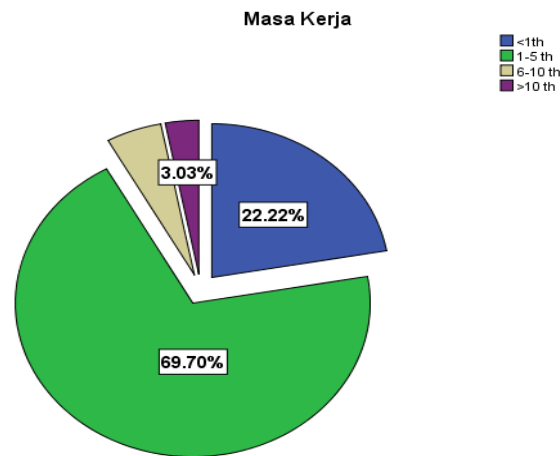
Pada tabel di bawah ini dapat dilihat deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Masa bekerja	Frekuensi	Presentase (100%)
< 1 tahun	23	23%
1-5 Tahun	69	69%
6-10 tahun	5	5%
>10 tahun	3	3%
Jumlah	100	100%

Sumber : data primer yang diolah 2023



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat 23 responden (23%) yang bekerja <1 tahun, 69 responden (69%) yang bekerja selama 1-5 tahun, 5 responden (5%) yang bekerja selama 6-10 tahun. dan 3 responden (3%) yang bekerja > 10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah jumlah responden sebanyak 69 orang (69%) yang telah bekerja selama 1-5 tahun.

4. Pendapatan

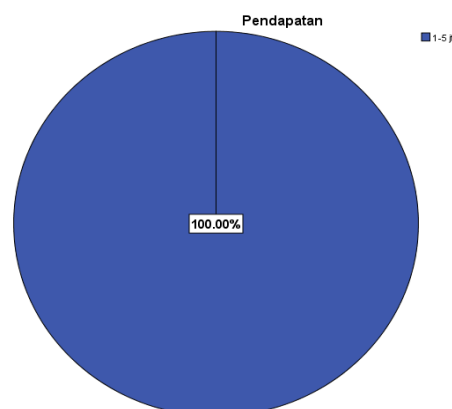
Berikut merupakan tabel pendapatan per bulan karyawan wanita konveksi Rumah Jaket Indonesia (RJI) Solo.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Pendapatan	Frekuensi	Presentase (100%)
1-5 juta	100	100%
6-10 juta	-	-
>10 juta	-	-
Jumlah	100	100%

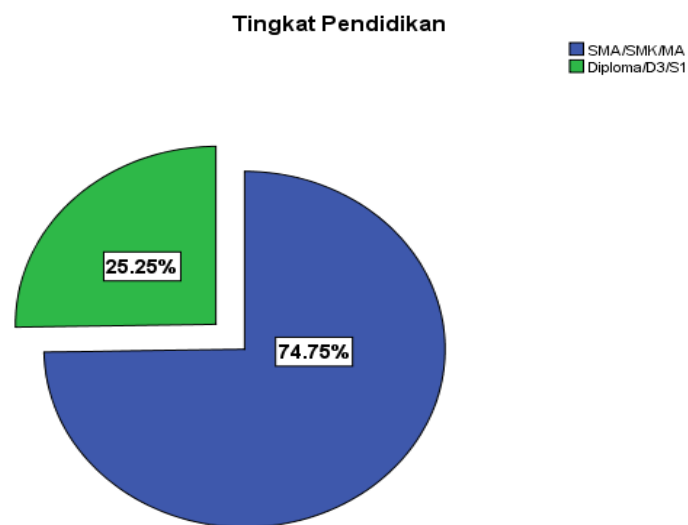
Sumber : data primer 2023



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan
Sumber : Data Diolah 2023

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan dan disimpulkan bahwa semua pendapatan responden sama yaitu dikisaran 1.000.000-5.000.000.

5. Pendidikan



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada penelitian ini, mayoritas responden penelitian yaitu tingkat pendidikan SMA/SMK dengan responden sebanyak 75 orang (95%), dan pendidikan S1 dengan responden sebanyak 25 orang (25,8%).

4.3 Hasil Analisis Data

Pada sub bab ini akan dijelaskan analisis data dari hasil penelitian. Langkah-langkah untuk memperoleh hasil penelitian dengan model terbaik melalui uji kelayakan data, uji asumsi klasik, kemudian analisis regresi linier yang akan digunakan untuk menyajikan hasil analisis.

4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil pengujian ini dimaksudkan untuk memperjelas apakah data yang digunakan dapat diaudit atau tidak. Kelayakan data menggunakan 2 uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil yang didapatkan dari kedua pengujian tersebut adalah :

1. Uji Validitas

Tingkat ketelitian alat ukur penelitian tentang sesuatu yang diukur merupakan uji validitas. Untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak, maka dilakukan uji validitas. Pengujian relevansi dilakukan dengan dasar analisis item, yaitu korelasi nilai per pertanyaan dengan nilai variabel (jumlah rangking semua item). Dihitung menggunakan komputer SPSS versi 23, dengan teknik korelasi menggunakan Pearson Correlation. Uji validitas ini menggunakan bivariat Pearson sesuai dengan ketentuan metode ini dikatakan valid jika nilai rhitung > rtabel dengan

$$a = 0,05$$

$$= 100 - 2$$

$$= 98 ; 0,05$$

$$= 0,1654$$

Berikut hasil uji validitas dalam variabel penelitian dengan metode Pearson Correlation :

Tabel 4. 5
 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,784	0,1654	Valid
X1.2	0,854	0,1654	Valid
X1.3	0,803	0,1654	Valid
X1.4	0,801	0,1654	Valid
X1.5	0,834	0,1654	Valid
X1.6	0,695	0,1654	Valid
X1.7	0,738	0,1654	Valid

Sumber : data primer diolah 2022

Dilihat dari Tabel 4.4 variabel stres kerja di atas terlihat bahwa semua item kuesioner memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel stres kerja semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. 6
 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity (X2)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,709	0,1654	Valid
X2.2	0,672	0,1654	Valid
X2.3	0,666	0,1654	Valid
X2.4	0,688	0,1654	Valid
X2.5	0,681	0,1654	Valid
X2.6	0,695	0,1654	Valid
X2.7	0,738	0,1654	Valid

Sumber : data primer diolah 2023

Dilihat dari Tabel 4.5 variabel kerawanan kerja di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel job insecurity semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Fisik dan Psikis (X3)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,816	0,1654	Valid
X3.2	0,826	0,1654	Valid
X3.3	0,831	0,1654	Valid
X3.4	0,828	0,1654	Valid
X3.5	0,821	0,1654	Valid
X3.6	0,833	0,1654	Valid
X3.7	0,820	0,1654	Valid
X3.8	0,869	0,1654	Valid

Sumber : data primer diolah 2023

Dilihat dari Tabel 4.6 variabel burnout di atas terlihat bahwa semua item kuesioner memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel kelelahan fisik dan psikis dinyatakan valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,688	0,1654	Valid
Y2	0,760	0,1654	Valid
Y3	0,724	0,1654	Valid
Y4	0,664	0,1654	Valid
Y5	0,737	0,1654	Valid
Y6	0,701	0,1654	Valid

Sumber : data primer diolah 2023

Dilihat dari Tabel 4.7 variabel turnover intention di atas terlihat bahwa semua item kuesioner stres kerja memiliki nilai r- hitung lebih besar dari r- tabel ($r\text{- hitung} > r\text{- tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel turnover intention dinyatakan sah.

2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai cronbach's alpha instrumen untuk masing-masing variabel yang diuji. Jawaban responden terhadap kuesioner sebagai alat ukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Jika nilai koefisien alpha cronbach kurang dari 0,7, maka jawaban responden dalam kuesioner sebagai alat ukur dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Stres kerja (X1)</i>	0,835	Reliabel
<i>Job Insecurity (X2)</i>	0,726	Reliabel
<i>Kelelahan (X3)</i>	0,849	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,751	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2023

Dari hasil uji raelibilitas pada Tabel 4.8 diatas, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dari seluruh variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah reliabel. Sehingga item dapat diandalkan dan tersedia untuk penelitian.

4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Hasil pengolahan data yang digunakan untuk mendeskripsikan data, berupa nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi disebut statistik deskriptif.

Tabel 5.0
Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres kerja	100	17	32	23.92	3.419
Job insecurity	100	18	32	25.01	2.472
Kelelahan	100	15	40	31.82	5.387
Turnover intention	100	14	25	19.34	2.633
Valid N (listwise)	100				

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa sebaran data yang diperoleh peneliti adalah:

- a. Variabel Stres Kerja (X1), berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai minimum adalah 17, nilai maksimum adalah 32 sedangkan nilai rata-rata stres kerja adalah 23,92 dan standar deviasi data adalah 3,419.
- b. Variabel Job Insecurity (X2) berdasarkan data ini dapat digambarkan dengan nilai minimal 18, nilai maksimal 32, sedangkan rata-rata job insecurity adalah 25,01, dan standar deviasi data adalah 2,472.
- c. Variabel kelelahan fisik dan psikis (X3) berdasarkan data tersebut dapat digambarkan dengan nilai minimum 15 , nilai maksimum 40 , sedangkan rata-ratanya 31,82 , dan standar deviasi data 5,387.
- d. Variabel Turnover Intention (Y) berdasarkan data tersebut dapat digambarkan bahwa nilai minimum adalah 14, nilai maksimum adalah 25, sedangkan rata-rata turnover intention adalah 19,34 dan standar deviasi data adalah 2,633.

5.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

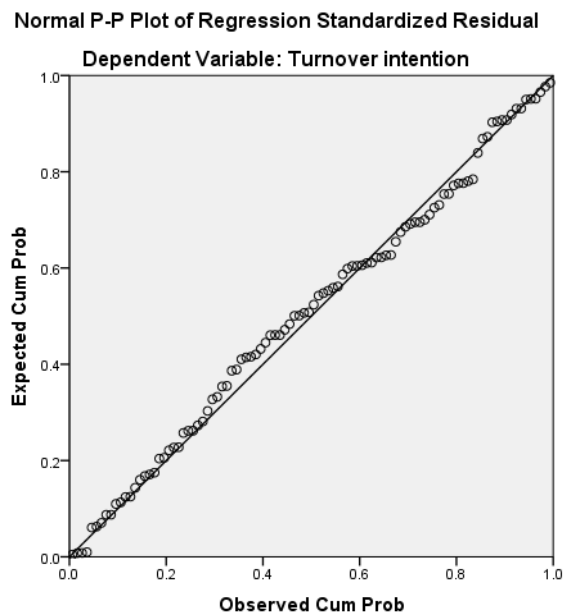
Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada aplikasi SPSS :

Tabel 5.1
Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69792172
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah 2023

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa data memiliki interpretasi terdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, hal ini membuktikan bahwa uji normalitas data telah terpenuhi.



Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas

Sedangkan gambar 4.6 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal probability-plot menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini dilakukan uji kolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransinya yang dapat menentukan ada tidaknya masalah kolinearitas. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,10$. Perhitungan data uji multikolinieritas untuk penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2

Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.965	2.791		2.853	.005		
	Stres kerja	.574	.052	.745	10.970	.000	.939	1.065
	Job insecurity	-.126	.072	-.118	-1.754	.083	.957	1.045
	Kelelahan	.025	.033	.051	.754	.453	.944	1.060

Sumber : data primer diolah 2023

Hasil uji kolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak memiliki gejala kolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

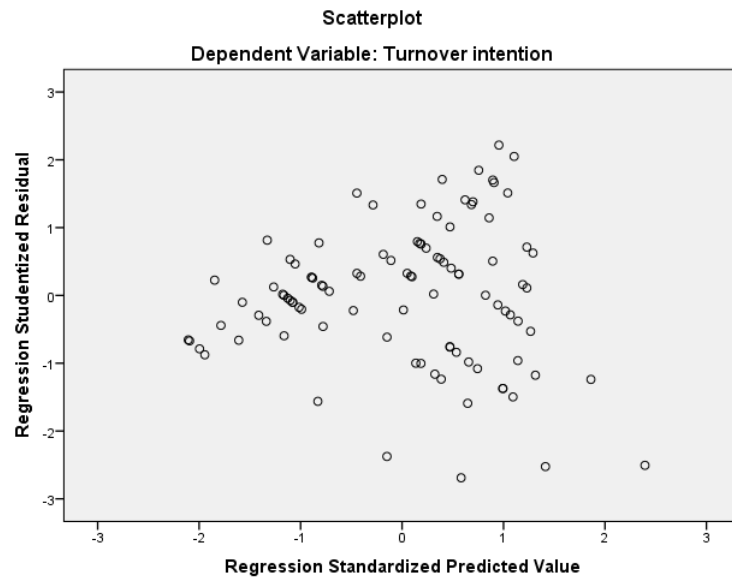
Untuk mengetahui terjadinya ketimpangan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan tujuan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Glejser.

Tabel 5.3
Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3.746	1.504		-2.490	.014
	stres kerja	.158	.028	.505	5.610	.840
	Job insecurity	.064	.039	.147	1.654	.101
	Kelelahan	-.010	.018	-.051	-.568	.571

Sumber : data primer diolah 2023

Salah satu alat untuk mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi adalah uji gletser. Jika nilai signifikansi $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Semua variabel dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pada penelitian ini nilai signifikansinya $> 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model uji ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4.7 Hasil uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer diolah 2023

Dari Gambar 4.7 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik – titik menyebar, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

5.3.4 Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana variabilitas variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, perlu dilakukan pengujian definisi koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berkisar dari nol sampai satu, semakin mendekati satu maka semakin baik modelnya. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.571	1.724

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, nilai Adjusted R Square (Adj. R^2) adalah 0,571, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, job insecurity, dan kelelahan fisik dan psikis berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simulta terhadap variabel terikat digunakan uji F. Jika dihitung nilai F hitung $<$ F tabel maka H_0 ditolak, tetapi jika nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 diterima. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.582	3	10.194	11.811	.000 ^b
	Residual	82.860	96	.863		
	Total	113.442	99			

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F pada persamaan di atas diperoleh F- hitung sebesar 11,811 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Untuk menghitung F-tabel, terlebih dahulu tentukan df_1 dan df_2 dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana df_1 adalah jumlah variabel independen yaitu 3 sedangkan df_2 adalah residual model (nk), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Nilai F-tabel adalah 2,70, sehingga dapat dilihat bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel ($11,811 > 2,70$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan bahwa stres kerja, job insecurity dan kelelahan fisik dan psikis berpengaruh terhadap intensi pengunduran diri.

4.3.5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas bertambah atau berkurang ditentukan sebagai uji regresi linier berganda.

Tabel 5.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.965	2.791		2.853	.005
	Stres kerja	.574	.052	.745	10.970	.000
	Job insecurity	-.126	.072	-.118	-1.754	.083
	Kelelahan	.025	.033	.051	.754	.453

Sumber : data primer diolah 2023

Perasamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

$$= 7,965 (a) + 0,574 (X_1) - 0,126 (X_2) + 0,025 (X_3)$$

Hasil intepretasinya adalah:

- Nilai a sebesar 7,965 merupakan koefisien konstanta atau keadaan saat variabel turnover intention belum dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X1) dan job insecurity (X2), dan kelelahan fisik dan psikis (X3), memiliki nilai positif yang artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel independen yang meliputi stres kerja (X1), job insecurity(X2), dan kelelahan fisik dan psikis (X3) bernilai = 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai turnover intention = 7,965. Jika variabel independen tidak ada maka variabel turnover intention tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X1) sebesar 0,574 menunjukan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif yang artinya

menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% maka akan mempengaruhi turnover intention sebesar 0,574 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan kata lain ketika stres kerja karyawan meningkat secara signifikan, maka turnover intention akan meningkat.

- c. Nilai koefisien regresi variabel job insecurity (X2) sebesar $-0,126$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel job insecurity mempunyai pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel job insecurity dan turnover intention yang berarti bahwa jika variabel job insecurity mengalami kenaikan setiap 1%, maka sebaliknya variabel turnover intention akan mengalami penurunan sebesar $-0,126$ dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan dalam penelitian ini, dengan kata lain ketika job insecurity karyawan meningkat secara signifikan, maka tidak akan berpengaruh terhadap turnover intention.
- d. Koefisien regresi kelelahan fisik dan psikis (X3) sebesar $0,025$ yang menunjukkan bahwa variabel kelelahan fisik dan psikis berpengaruh positif yang artinya menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya setiap kenaikan 1% akan mempengaruhi turnover intention sebesar $0,025$ dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan kata lain ketika kelelahan yang dialami karyawan meningkat secara signifikan maka turnover intention akan meningkat.

4.3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji-t. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom sig (signifikansi). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikatakan parsial jika nilai probabilitas t atau signifikansi $< 0,05$. Namun jika nilai probabilitas atau signifikansi $t > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.7
Hasil Uji-T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.746	1.504		-2.490	.014
	Stress kerja	.158	.028	.505	5.610	.000
	Job insecurity	.064	.039	.147	1.654	.101
	Kelelahan	-.010	.018	-.051	-.568	.571

Sumber : data primer diolah 2023

Dari tabel hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung variabel Stres Kerja sebesar 5,610, variabel Job Insecurity sebesar 1,654 dan variabel kelelahan fisik dan psikis sebesar 0,568. Kemudian nilai t-hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t-tabel yang diperoleh dari $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen dengan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga diperoleh nilai t- tabel sebesar 1,984.

Membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dimana nilai t-hitung variabel Stres Kerja sebesar 5,610 yang berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,610 > 1,984$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H1 **diterima** dan H0 ditolak yang berarti pekerjaan variabel stress (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel turnover intention (Y). Pengaruh variabel job insecurity diketahui $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,654 < 1,984$) dengan nilai signifikansi $0,101 > 0,05$ maka H2 **ditolak** H0 diterima artinya variabel job insecurity (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel turnover intention (Y). Pengaruh variabel kelelahan fisik dan psikis diketahui nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-0,568 < 1,984$) dengan nilai signifikansi $0,571 > 0,05$ oleh karena itu H3 **ditolak** dan H0 diterima yang berarti variabel kelelahan fisik dan psikis (X3) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel *turnover intention* (Y).

5.4 Pembahasan

1. Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh pengaruh positif, nilai koefisien sebesar 0,574 terbukti berpengaruh signifikan, nilai signifikansi ditunjukkan sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christy, (2021) dan Aseptia, (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan tinggi yang didasarkan pada faktor fisik, psikologis dan perilaku karyawan Rumah Jaket Indonesia (RJI). Konveksi Solo. Artinya, karyawan tersebut semakin berisiko mengalami kerugian dalam pekerjaan yang membuat niatnya untuk keluar dari perusahaan semakin besar, hal ini dikarenakan pengaruh terhadap kondisi psikis karyawan yang

membuat mereka tidak nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja, sehingga memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Dewi (2022) yang mengemukakan bahwa peningkatan beban stress ditempat kerja dapat mengarah langsung pada peningkatan niat karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Asepta (2022) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja melalui tekanan fisik dan psikologis yang mengarah pada kinerja yang buruk, interaksi sosial yang berkurang, kepuasan kerja yang berkurang dan kreativitas yang berkurang, sehingga memungkinkan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. Agar perusahaan dapat mengurangi besarnya stres kerja yang dialami oleh para pekerja, lebih baik organisasi memberikan jaminan terhadap posisi karir dimasa mendatang karyawan di perusahaan yang berkinerja profesional, sehingga karyawan dapat bekerja secara loyal tanpa rasa khawatir yang timbul karena nasib pekerjaan mereka di masa depan, dan pada akhirnya organisasi dapat berfungsi secara optimal dan harmonis.

2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Sesuai dengan hasil uji regresi dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar -0,126 dan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,083 > 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa job insecurity memiliki dampak negatif terhadap turnover intention. Artinya meskipun karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang dijalankan mereka akan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan perusahaan dikarenakan beberapa alasan

khusus sehingga apabila tingkat job insecurity tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kenaikan turnover intention.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Puji Rahayu & Ade Fitri, 2022) dan (Nurdiana Dihan & Noufaldi Dwi Prasetyo, 2022) yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja karena alasan tertentu akan tetap memilih bertahan pada perusahaan karena dilandasi oleh beberapa faktor internal yang menjadi pertimbangan seperti faktor usia yang sudah berumur, selain itu dilihat dari pengalaman kerja yang kurang membuat mereka sulit untuk mencari pekerjaan lain. Hal lain yang menjadi pertimbangan juga karena mayoritas pekerja wanita di perusahaan tersebut memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga pula (work-life balance).

3. Pengaruh Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan psikis berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention. Dimana berdasarkan hasil uji regresi terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,025 dan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,453 > 0,05$. Uji ini menyatakan bahwa kelelahan fisik dan psikis berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi fisik dan mental yang dialami karyawan akibat beban pekerjaan yang menyebabkan kelelahan mental, fisik dan emosional meskipun demikian beberapa pekerja juga memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan dikarenakan adanya reward yang disediakan oleh perusahaan sebagai pengganti loyalitas kinerja mereka terhadap perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Hartanti (2018) dan (Kuntary, 2019) yang menyatakan bahwa kelelahan fisik dan psikis tidak selalu menjadi alasan utama seseorang meninggalkan pekerjaan mereka karena ada beberapa perusahaan yang memberikan beban pekerjaan yang lebih besar tetapi diiringi dengan pemberian reward dan bonus penjualan yang cukup besar pula, selain itu dengan adanya pemberian reward berupa perayaan makan bersama atasan dan rekan kerja setelah menerima gaji juga diadakannya *gathering dan outbond* setiap bulan ataupun per tahun juga bisa dijadikan resolusi untuk mengurangi stres dan kelelahan pada karyawan. Oleh karena itu perlu adanya kebijakan dari perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman sesuai dengan loyalitas mereka.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Job Insecurity, dan Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Wanita Rumah Jacket Indonesia (RJI) Konveksi Solo” hasil menunjukkan bahwa:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja melalui tekanan fisik dan psikologis yang mengarah pada kinerja yang buruk, interaksi sosial yang berkurang, kepuasan kerja yang berkurang dan kreativitas yang berkurang, sehingga memungkinkan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Job Insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja akan tetap memilih menetap dan bertahan pada perusahaan dikarenakan beberapa faktor, diantaranya seperti faktor usia dimana mayoritas pekerja wanita di konveksi tersebut sudah berumur, selain itu dilihat dari pengalaman kerja yang kurang kemungkinan akan membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain dengan kondisi tersebut. Hal lain yang menjadi pertimbangan juga karena mayoritas pekerja wanita di konveksi tersebut memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga pula (work-life balance).

3. Kelelahan fisik dan psikis berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dikarenakan kondisi fisik dan mental yang dialami karyawan akibat beban pekerjaan yang menyebabkan kelelahan mental, fisik dan emosional meskipun demikian beberapa pekerja juga memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan dikarenakan adanya reward yang disediakan oleh perusahaan sebagai pengganti loyalitas kinerja mereka terhadap perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Pembatasan ini meliputi:

1. Terdapat beberapa indikator kuisioner yang dihilangkan karena menyebabkan ketidakvalidan hasil uji data yaitu pada variabel stres kerja empat indikator masing-masing dari indikator fisik, psikis dan perilaku. Pada variabel job insecurity satu indikator dari posisi pekerjaan, kemudian pada variabel kelelahan fisik dan psikis masing-masing satu dari indikator tekanan pekerjaan, jobdesk pekerjaan dan jam kerja.
2. Pada saat pertama kali melakukan uji heteroskedastisitas hasil dari output uji variabel stres kerja (X1) terindikasi mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga penulis berupaya melakukan pengobatan menggunakan weighted least square sehingga hasil output bisa kembali normal dan terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Faktor stres kerja merupakan stimulus terkuat penyebab stres kerja karyawan, oleh karena itu disarankan perusahaan untuk memajemen kebijakan terkait beban pekerjaan.
2. Menanamkan *sense of the company* yang kuat pada seluruh karyawan, dimana selain sebagai karyawan mereka juga merasa menjadi bagian dari perusahaan, sehingga dengan rasa memiliki karyawan bekerja dengan baik dan terlibat dalam pengembangan perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan reward khusus bagi karyawan supaya mereka tidak merasa hanya terbebani karena pekerjaan tetapi ada juga feed back dari perusahaan berupa reward seperti *gathering* setiap satu bulan sekali dan pemberian bonus apabila ada kenaikan laba yang melampaui target penjualan sehingga karyawan juga akan bersikap loyal dan menjaga dedikasi mereka terhadap perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel lain maupun variabel mediasi seperti kinerja karyawan dan komitmen organisasi selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Suhendri, A. dan H. S. A. (2020). Srikandi: Journal of Islamic Economic and Banking. *KHOZANA: Journal of Islamic Economic and Banking*, 3(2), 1–23. <http://journal.stebisdarussalamoki.ac.id/index.php/khozana>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh job insecurity, work stress dan work-family conflict terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi (Studi empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat. *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149–162.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi kelima. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue April).
- Hartanti, I. D., Supriyanto, A., & Ulfatin, N. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 347–357. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p347>
- Kuntary, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67–78. <https://doi.org/10.30812/target.v1i1.590>
- Martutik. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jaket Indonesia Konveksi Solo.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol24.no2.a2065>
- Nurdiana Dihan, F., & Noufaldi Dwi Prasetyo, F. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pengelolaan Kebersihan Pt. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *Jurnal Mabiseka (Manajemen, Bisnis, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(2), 89–107.

- Permatasari, C. (2021). *Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya) Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 1–23.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Puji Rahayu, N., & Ade Fitri, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Alno Agro Utama. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 292–303. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3422>
- Setyawati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871–888.
- Templeton, K., Bernstein, C. A., Sukhera, J., Nora, L. M., Newman, C., Burstin, H., Guille, C., Lynn, L., Schwarze, M. L., Sen, S., & Busis, N. (2019). Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians. *NAM Perspectives*, May. <https://doi.org/10.31478/201905a>
- Uki Yonda Aseptia. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34–52. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Wulandari, F. R., Rizana, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 2020. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Yan, H. (n.d.). *Mediation Role of Social Support and Burnout Between Financial Satisfaction and Turnover Intention in Primary Care Providers : A Cross-Sectional Study*. 1–17.
- Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 6–12. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.676>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Jadwal Penelitian

No.	Bulan	Okt-22				Nov-22				Des –Feb 22				Mar-23				April-23			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X																		
2	Konsultasi dan Revisi			X																	
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal				X																
4	Ujian Seminar Proposal					X															
5	Pengumpulan Data							X	X	X	X										
6	Analisis Data											X	X								
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi													X	X						
8	Pendaftaran Ujian Munaqosah															X					
9	Ujian Munaqosah																X				
11	Revisi Skripsi																	X	X		

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Novi Ariyanti mahasiswi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jaket (RJI) Indonesia Konveksi Solo*”. Setiap informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

A. Identitas Responden

Identitas Responden [Isilah dengan tanda ceklis (√)]

Nama :

Status : Menikah Belum Menikah

Masa Kerja : < 1 tahun 6-10 tahun

1-5 tahun > 10 tahun

Pendapatan : Rp.1 jt – 5 jt

Rp. 6 jt- 10 jt

> Rp. 10 jt

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK/MA Diploma/D3/S1

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Anda dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang sesuai
- Isilah semua kuesioner ini dan mohon jangan ada yang terlewatkan.
- Keterangan Kuesioner

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS :Sangat Setuju

C. Daftar Pertanyaan

Isilah pernyataan berikut dengan memberikan tanda (√) pada kolom.STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju).

PERNYATAAN:

Job Sterss

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Fisik					
1	Saya merasa mudah lelah dalam bekerja (menggunting, menjahit, mengemas dan mengontrol produk)					
2	Saya sering sakit jika saya merasa tertekan dalam bekerja					
	Psikis					
1	Saya merasa mudah marah jika saya merasa tertekan					

2	Emosi saya sering tidak stabil jika saya merasa tertekan					
3	Seringkali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani					
	Perilaku					
1	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan rekan kerja maupun atasan.					
2	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, penilaian yang dilakukan perusahaan membuat saya tidak nyaman					

Job Insecurity

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Posisi Pekerjaan					
1	Saya merasa khawatir dengan posisi pekerjaan yang saya jalani sekarang.					
2	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan tidak aman.					
	Evaluasi Kinerja Perusahaan					
3	Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan membuat saya terancam.					
4	Saya merasa saya diawasi oleh atasan dengan tidak adil.					
	Promosi Karir/Jabatan					

5	Selama saya bekerja disini saya tidak pernah dipromosikan untuk naik jabatan.					
6	Selama saya bekerja disini gaji yang saya terima tidak pernah naik.					
7	Selama saya bekerja disini karir/jabatan saya tidak pernah naik					

Kelelahan Fisik dan Psikis

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Tekanan Pekerjaan					
1	Saya merasa putus asa dan lelah dengan pekerjaan saya saat ini.					
2	Saya merasa sangat tertekan dengan pekerjaan saya.					
	Jobdesk Yang Tidak Sesuai					
3	Saya merasa tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan job description.					
4	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya					
5	Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.					
	Jam Kerja					
6	Jadwal masuk bekerja saya selalu berubah-ubah (pagi, siang atau malam)					
7	Saya sering lembur					

Turnover Intention

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Merasa Tidak Nyaman					
1	Saya ingin meninggalkan perusahaan.					
2	Saya sudah tidak nyaman lagi dengan pekerjaan ini.					
	Kesempatan Mencari Pekerjaan Lain					
3	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.					
4	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain.					
	Trust Issue PHK					
5	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.					
6	Saya sering mendengar isu terkait PHK serentak akhir-akhir ini yang membuat saya berpikir untuk memilih resign					

Lampiran 3

Tabel Tabulasi Data Mentah

1. Variabel Stress Kerja (X1)

X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	Total (X1)
2	4	4	2	3	3	3	21
2	3	2	3	3	3	3	19
3	3	3	3	2	3	4	21
2	4	4	2	3	3	3	21
2	4	3	2	3	3	3	20
2	4	3	2	3	3	3	20
2	3	3	2	3	2	3	18
4	3	3	2	3	3	3	21
2	3	4	2	3	3	3	20
2	3	3	2	3	3	3	19
2	3	3	3	3	3	3	20
4	4	4	4	3	4	3	26
2	4	3	2	3	4	3	21
4	4	4	3	3	3	3	24
1	3	2	2	3	3	3	17
2	3	3	2	3	3	3	19
2	4	3	2	3	3	3	20
2	3	3	2	3	3	2	18
1	3	2	2	3	3	3	17
1	3	3	2	3	3	3	18
2	4	3	2	3	3	3	20
3	4	3	2	2	3	3	20
4	4	4	4	3	4	3	26
4	3	3	3	2	3	3	21
4	4	4	4	3	3	3	25
2	4	3	3	2	3	3	20
2	4	4	2	3	2	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	4	3	2	3	3	21
2	5	4	3	2	3	3	22
2	3	3	2	3	3	3	19
2	4	4	2	3	3	3	21
4	3	3	2	4	3	4	23
2	3	3	2	2	2	3	17
1	3	3	2	3	2	3	17

3	4	3	2	3	3	3	21
5	4	4	3	3	4	4	27
4	3	4	3	3	4	4	25
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	3	3	4	3	25
4	4	3	3	3	4	4	25
4	4	4	3	4	5	5	29
4	4	4	3	3	4	4	26
4	4	3	3	3	4	4	25
4	4	3	3	3	3	4	24
4	4	4	3	3	5	4	27
3	4	3	2	2	4	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	4	3	22
4	3	4	3	4	4	3	25
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	3	2	3	4	4	24
4	3	4	3	3	4	4	25
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	3	3	3	4	4	25
4	4	4	3	3	4	4	26
4	3	4	3	3	4	4	25
4	4	3	3	3	4	3	24
4	3	4	3	3	4	4	25
3	3	3	3	3	4	3	22
4	3	4	3	3	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	4	4	24
4	3	3	3	3	4	3	23
5	3	5	3	3	4	4	27
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	3	3	4	3	3	24
4	4	3	4	3	3	3	24
4	3	4	3	3	3	3	23
4	3	4	3	3	4	4	25
4	4	3	3	2	4	4	24
5	4	5	4	4	5	5	32
5	4	4	4	4	4	3	28
5	4	5	4	4	4	4	30
4	3	4	3	3	4	4	25

4	3	4	3	4	3	3	24
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	3	3	5	5	27
4	4	4	3	3	4	4	26
4	3	4	4	3	4	4	26
4	4	4	3	3	4	4	26
4	4	4	3	3	4	5	27
3	4	3	3	4	4	4	25
4	3	4	4	3	4	4	26
4	4	4	3	4	4	5	28
4	3	4	3	4	4	4	26
5	4	4	4	3	4	4	28
4	3	4	3	3	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	3	3	4	4	27
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	3	4	4	4	27
4	3	4	4	4	4	4	27
5	4	5	3	4	4	4	29
4	3	4	4	3	4	4	26
5	4	5	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	3	26

2. Variabel Job Insecurity (X2)

X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	Total (X2)
3	4	3	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	3	3	4	3	3	3	23
5	5	5	5	4	4	4	32
3	5	4	4	4	4	2	26
4	4	4	4	3	4	3	26
4	4	3	2	4	3	3	23
3	3	3	4	3	4	4	24
4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	3	3	25
5	4	4	4	5	4	3	29
4	4	3	4	3	3	4	25

4	4	4	5	3	4	3	27
4	5	5	5	4	4	3	30
5	4	4	4	3	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	4	4	3	3	3	25
5	4	4	4	3	4	4	28
4	4	3	3	3	3	3	23
4	5	4	4	4	3	3	27
4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	3	4	3	3	3	24
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	4	3	3	4	3	25
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	5	3	3	27
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	3	3	3	3	3	23
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	3	3	4	26
4	5	5	4	3	3	3	27
4	3	4	3	3	3	3	23
5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	3	3	27
4	4	4	3	4	3	3	25
4	5	4	4	4	3	3	27
4	5	5	4	3	3	4	28
4	5	5	3	4	3	4	28
4	3	4	4	3	4	3	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	4	3	3	25
4	3	4	3	3	4	3	24
3	3	4	4	3	3	3	23
3	3	4	4	3	3	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21

3	3	2	3	2	3	2	18
2	3	4	3	3	3	3	21
3	3	2	2	3	2	3	18
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	4	3	3	24
4	3	3	4	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	3	3	4	24
4	3	4	4	3	4	3	25
3	4	4	4	3	4	4	26
3	4	4	3	4	3	4	25
4	4	4	3	4	3	3	25
4	4	3	4	4	4	4	27
3	3	2	4	3	3	3	21
3	4	3	3	3	4	4	24
3	3	3	4	3	3	4	23
4	3	4	3	3	3	3	23
4	4	3	3	3	3	3	23
3	4	4	3	3	3	4	24
4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	4	4	3	3	3	23
4	3	4	3	3	3	3	23
3	3	3	4	3	4	4	24
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	3	4	3	3	4	25
4	3	3	4	3	3	4	24
3	3	3	3	3	3	4	22
3	3	4	4	3	3	4	24
3	3	3	4	3	3	4	23
4	4	3	4	4	4	4	27
4	3	4	4	3	3	4	25
4	3	4	3	3	4	4	25
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	4	4	3	4	4	26
4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	3	3	3	3	3	22
4	3	4	3	4	4	3	25
4	4	4	4	4	3	4	27
4	3	4	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	3	3	3	23

4	3	3	3	3	3	3	22
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	3	4	4	3	26
4	3	4	3	4	3	4	25
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	5	4	4	4	4	29

3. Variabel Kelelahan Fisik dan Psikis

X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	Total (X3)
2	4	2	2	3	3	2	2	20
4	3	3	4	4	3	4	3	28
3	3	3	4	3	3	4	3	26
3	2	4	4	4	3	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	3	4	3	3	5	4	28
4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	5	4	4	5	5	5	4	37
5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	5	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	5	4	3	4	5	32
5	4	3	5	5	5	4	4	35
5	5	4	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	2	3	3	4	28
4	4	4	4	4	5	4	5	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	3	5	4	4	5	4	34
5	3	3	3	3	5	5	4	31
2	3	4	2	4	3	5	5	28
5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	3	1	3	4	4	4	25

4	5	3	5	5	5	5	4	36
5	5	4	3	5	5	5	5	37
4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	4	3	3	3	5	5	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	4	4	26
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	3	4	4	3	4	4	30
4	5	4	3	5	4	5	5	35
5	4	4	5	3	3	4	3	31
3	3	5	4	3	3	5	3	29
4	4	5	4	4	3	4	4	32
4	4	3	5	5	3	5	4	33
4	3	3	4	4	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
1	3	2	3	3	3	5	3	23
4	5	3	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	2	4	2	4	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	2	4	4	4	5	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	3	3	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	3	3	4	3	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	3	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	3	4	4	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	5	4	4	4	32
1	5	4	5	5	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	4	5	4	3	5	5	34
4	4	3	4	4	4	5	4	32
4	4	4	3	4	4	4	5	32
4	4	3	4	4	3	4	4	30
3	3	1	1	4	3	4	4	23
4	5	3	4	4	4	4	5	33
2	2	4	4	4	2	2	2	22
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	3	3	2	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	2	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	3	4	5	4	4	34
4	3	3	5	4	5	4	4	32
2	2	2	3	2	3	4	3	21
3	2	4	4	2	3	5	4	27
4	4	3	4	4	3	5	5	32
4	1	2	3	4	3	4	4	25
5	5	5	5	3	3	2	5	33
3	3	4	3	3	3	3	3	25
4	4	3	4	4	3	5	4	31
3	2	2	4	2	2	4	4	23
4	4	3	4	4	4	4	4	31
3	3	4	4	5	1	4	4	28
3	4	4	3	4	4	5	4	31
4	3	3	4	4	2	4	4	28
4	4	3	4	4	3	4	4	30
4	1	4	3	1	3	3	3	22
1	1	2	3	3	3	1	1	15

4. Variabel Turnover Intention

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Total (Y)
2	4	4	2	3	3	18
2	3	2	3	3	3	16
3	3	3	3	2	3	17
2	4	4	2	3	3	18
2	4	3	2	3	3	17
2	4	3	2	3	3	17
2	3	3	2	3	2	15
4	3	3	2	3	3	18

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

3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	4	21
3	4	4	3	4	3	21
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	3	4	22
4	4	3	4	3	3	21
4	3	4	4	4	4	23
3	2	4	3	3	3	18
4	3	3	3	4	4	21
3	3	4	3	3	4	20
3	4	3	3	3	3	19
4	3	3	3	3	3	19
4	4	3	3	3	4	21
4	4	3	3	3	3	20
3	4	4	3	3	3	20
3	4	3	3	3	3	19
3	3	4	3	4	4	21
4	4	4	4	3	3	22
4	3	4	3	3	4	21
3	3	4	3	3	4	20
3	3	3	3	3	4	19
3	4	4	3	3	4	21
3	3	4	3	3	4	20
4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	3	3	4	21
3	4	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	5	4	25
4	3	3	3	3	3	19
3	4	3	4	4	3	21
4	4	4	4	3	4	23
3	4	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	3	22
3	4	3	4	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18

4	5	4	4	4	4	25
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	2	2	16
3	4	3	3	3	3	19
4	3	4	3	4	3	21
5	4	4	3	3	3	22
4	3	4	4	3	3	21
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	3	3	5	23
3	4	3	2	2	4	18

Lampiran 4 : Uji Validitas Stress Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.11	34.096	.589	.850
X1.2	25.26	32.517	.611	.847
X1.3	25.15	33.330	.611	.847
X1.4	24.85	34.263	.617	.847
X1.5	25.41	31.598	.609	.849
X1.6	25.43	29.954	.783	.822
X1.7	25.58	30.845	.639	.844

Lampiran 5 : Uji Validitas Job Insecurity

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.23	4.825	.374	.709
X2.2	21.28	4.385	.520	.672
X2.3	21.30	4.313	.543	.666
X2.4	21.36	4.637	.462	.688
X2.5	21.60	4.586	.491	.681
X2.6	21.67	4.850	.437	.695
X2.7	21.62	5.268	.231	.738

Lampiran 6 : Uji Validitas Kelelahan Fisik dan Psikis

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28.11	17.634	.705	.816
X3.2	28.28	18.648	.629	.826
X3.3	28.16	19.752	.596	.831
X3.4	28.05	18.816	.616	.828
X3.5	28.18	18.553	.665	.821
X3.6	28.01	19.566	.570	.833
X3.7	27.82	19.280	.703	.820
X3.8	27.81	22.317	.227	.869

Lampiran 7 : Uji Validitas Turnover Intention

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.26	4.033	.597	.688
Y2	15.78	5.668	.309	.760
Y3	15.95	5.402	.460	.724
Y4	16.39	4.523	.663	.664
Y5	16.24	5.558	.403	.737
Y6	16.08	5.145	.553	.701

Lampiran 8 : Uji Realibilitas

1. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	7

2. Job Insecurity

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	7

3. Kelelahan Fisik dan Psikis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	8

4. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

Lampiran 9 : Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres kerja	100	17	32	23.92	3.419
Job insecurity	100	18	32	25.01	2.472
Kelelahan	100	15	40	31.82	5.387
Turnover intention	100	14	25	19.34	2.633
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 10 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

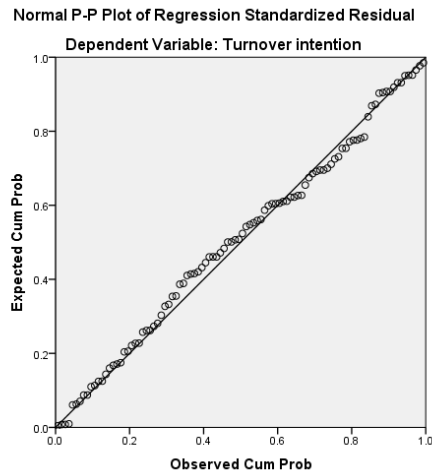
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69792172
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

e. This is a lower bound of the true significance.



2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

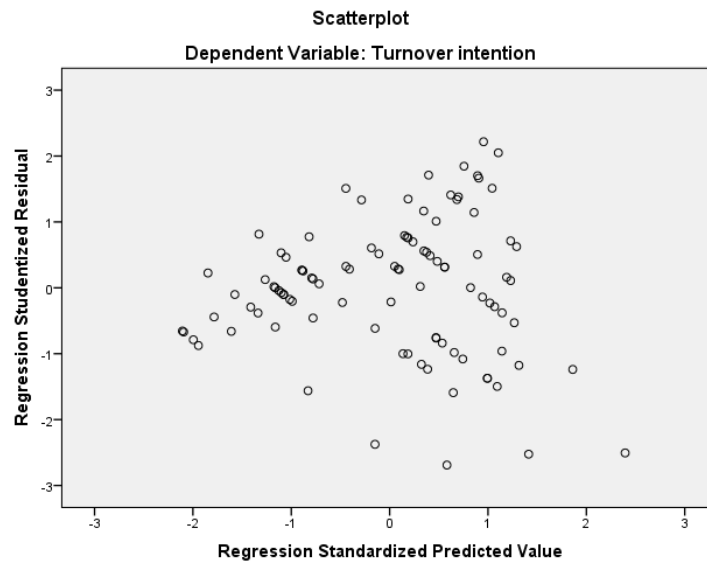
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.746	1.504		-2.490	.014		
	Stres kerja	.158	.028	.505	5.610	.000	.939	1.065
	Job insecurity	.064	.039	.147	1.654	.101	.957	1.045
	Kelelahan	-.010	.018	-.051	-.568	.571	.944	1.060

a. Dependent Variable: Abs_RES

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.746	1.504		-2.490	.014
	Stres kerja	.158	.028	.505	5.610	.840
	Job insecurity	.064	.039	.147	1.654	.101
	Kelelahan	-.010	.018	-.051	-.568	.571



Lampiran 11 : Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.965	2.791		2.853	.005
	Stres kerja	.574	.052	.745	10.970	.000
	Job insecurity	-.126	.072	-.118	-1.754	.083
	Kelelahan	.025	.033	.051	.754	.453

a. Dependent Variable: Turnover intention

Lampiran 12 : Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.571	1.724

a. Predictors: (Constant), Burnout, Job insecurity, Job stress

b. Dependent Variable: Turnover intention

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.582	3	10.194	11.811	.000 ^b
	Residual	82.860	96	.863		
	Total	113.442	99			

a. Dependent Variable: ABS

b. Predictors: (Constant), Burnout, Job insecurity, Job stress


3. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.746	1.504		-2.490	.014
	Stress kerja	.158	.028	.505	5.610	.000
	Job insecurity	.064	.039	.147	1.654	.101
	Kelelahan	-.010	.018	-.051	-.568	.571

a. Dependent Variable: ABS

Lampiran 13 : Surat Ijin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-3881/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/11/2022 Sukoharjo, 30 November 2022
Lamp. :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
Rumah Jacket Indonesia Konveksi Solo
di Tempat



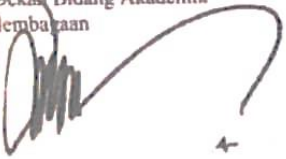
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **NOVI ARIYANTI**
NIM : 195211059
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Job Sterss, Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jacket Indonesia Konveksi Solo
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,
Bidang Akademik
Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Dihartha, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran 14 : Surat Ijin Penelitian dari Perusahaan



Rumah Jacket Indonesia Konveksi Solo
Kajar 02/05 Tegalgiri, Nogosari, Boyolali, Jawa Tengah 085642019051
rumahjaketindonesia@gmail.com

Surakarta, 30 November 2022

Nomor : 112/SKP4/11/22

Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat saudara, perihal ijin penelitian sebagai bahan penelitian tugas akhir mahasiswa

Nama : Novi Ariyanti

NIM : 195211059

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di kantor Rumah Jacket Indonesia Konveksi Solo dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, Kelelahan Fisik Dan Psikis Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jacket Indonesia Konveksi Solo"

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi saya di nomor 085702379248.

Hormat Kami,


Tri Martutik, SE
HRD RJI Konveksi Solo

Lampiran 15 : Bukti Cek Plagiasi

Rev_Novi_Muna			
ORIGINALITY REPORT			
24%	24%	15%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	dspace.uii.ac.id Internet Source		4%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		3%
3	eprints.ums.ac.id Internet Source		2%
4	journal.unj.ac.id Internet Source		2%
5	febi.uinsaid.ac.id Internet Source		1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper		1%
7	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper		1%
8	journal.umsu.ac.id Internet Source		1%
9	repo.darmajaya.ac.id Internet Source		<1%

Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup



Nama : Novi Ariyanti

Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 11 September 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 195211059

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Surakarta Raden Mas Said

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Dk. Tangkilan, Ds. Margasari, Rt. 02 Rw. 03 Kec.
Margasari Kab. Tegal

Pendidikan Formal : SDN 04 Margasari, Tegal 2007-2013
SMP N 1 Margasari, Tegal 2013-2016
SMK N 1 Tonjong, Brebes 2016-2019
UIN Raden Mas Said Surakarta 2019-sekarang

Email : Arriyantynovi1100@gmail.com