

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, KEPUASAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP INTENSI TURNOVER
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nissin Biscuit Ungaran)**



**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program
sarjana ekonomi**

Oleh :

Laila Suprabawati dan NIM: 19510073

Dosen pembimbing :

Dr. Eka Handriani, SE., MM NIDN :0607047601

Nunuk Supraptini, SE., MM NIDN :0614086601

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, KEPUASAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nissin Biscuit Ungaran)**

Oleh :

Laila Suprabawati dan NIM: 19510073

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 12 September 2023.

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN :0607047601



Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN :0614086601

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN : 0606036901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, KEPUASAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nissin Biscuit Ungaran)**

Oleh :

Laila Suprabawati dan NIM: 19510073

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 13 Oktober 2023.

Tim Penguji

Ketua,



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN : 0606056901

Anggota,



Dr. Eka Handriani, SE., MM

NIDN :0607047601

Anggota,



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN :0614086601

ABSTRAK

Latar belakang masalah dalam penelitian ini dijelaskan bahwa masih ada karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya. Kohesivitas kelompok rendah, kondisi tersebut terlihat ketika ketertarikan antar karyawan dalam kelompok rendah. Karyawan kurang puas terhadap gaji dan promosi. Lingkungan kerja tidak nyaman. Komitmen karyawan terhadap organisasinya rendah. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap intensi turnover karyawan bagian produksi PT. Nissin Biscuit Ungaran.

Metode penelitian meliputi jenis penelitian eksplanatori. Populasi sebanyak 723 orang dan sampel 100 responden dengan rumus slovin. Teknik analisa data menggunakan validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian nilai korelasi sederhana variabel kohesivitas kelompok sebesar -0,408, kepuasan kerja sebesar -0,407, lingkungan kerja sebesar negatif -0,449 secara parsial memiliki hubungan negatif yang sedang terhadap intensi turnover. Sedangkan variabel komitmen organisasi sebesar 0,077 memiliki hubungan positif yang sangat lemah terhadap intensi turnover. Korelasi berganda sebesar 0,565 secara simultan memiliki hubungan positif yang sedang terhadap intensi turnover. Regresi linier berganda $Y = 29,084 - 0,304X_1 - 0,297X_2 - 0,313X_3 + 0,165X_4$. Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,290 atau 29%. Uji t (parsial) nilai $-t_{hitung} -2,439 < -t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ artinya kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan, nilai $-t_{hitung} -2,192 < -t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, nilai $-t_{hitung} -2,304 < -t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, nilai $t_{hitung} 1,869 < t_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,065 > 0,05$ artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Uji F (simultan) nilai $F_{hitung} 11,126 > F_{tabel} 2,467$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.

Kata kunci : kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan intensi turnover

ABSTRACT

The background to the problem in this research explains that there are still employees who have thoughts of leaving their jobs. Low group cohesiveness, this condition is seen when interest between employees in the group is low. Employees are less satisfied with salaries and promotions. Uncomfortable work environment. Employee commitment to the organization is low. The formulation of the research problem is whether group cohesiveness, job satisfaction, work environment and organizational commitment partially and simultaneously influence employee turnover intentions in the production department of PT Nissin Biscuit Ungaran. The purpose of this research is to determine the influence of group cohesiveness, job satisfaction, work environment and organizational commitment partially and simultaneously on employee turnover intentions in the production departemen of PT. Nissin Biscuit Umgaran.

Research methods include explanatory research. The population was 723 people and the sample was 100 respondents using the Slovin formula. Data analysis techniques use validity, reliability, simple and multiple correlation, simple and multiple linear regression, determination, t test and F test.

The research results show that the simple correlation value for the group cohesiveness variable is -0.408, job satisfaction is -0.407, work environment is negative -0.449, partially having a moderate negative relationship to turnover intentions. Meanwhile, the organizational commitment variable of 0.077 has a very weak positive relationship with turnover intention. A multiple correlation of 0.565 simultaneously has a moderate positive relationship to turnover intention. Multiple linear regression $Y = 29.084 - 0.304X_1 - 0.297X_2 - 0.313X_3 + 0.165X_4$. Determination (Adjusted R Square) is 0.290 or 29%. ttest (partial) -tvalue $-2.439 < -t_{table} -1.985$ with a significance level of $0.017 < 0.05$, meaning that group cohesiveness has a significant effect on employee turnover intentions, -tvalue $-2.192 < -t_{table} -1.985$ with a significance level of $0.031 < 0, 05$ means that job satisfaction has a significant effect on turnover intentions, the -tvalue is $-2.304 < -t_{table} -1.985$ with a significance level of $0.023 < 0.05$, meaning that the work environment has a significant effect on turnover intentions, the tvalue is $1.869 < t_{table} 1.985$ with a significance level of $0.065 > 0, 05$ means that organizational commitment has no significant effect on turnover intention. F test (simultaneous) Fvalue $11.126 > F_{table} 2.467$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ meaning that group cohesiveness, job satisfaction, work environment and organizational commitment simultaneously have a significant effect on turnover intentions.

Key : words: group cohesiveness, job satisfaction, work environment, organizational commitment and turnover intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nissin Biscuit Ungaran).**

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak akan berjalan berhasil tanpa bimbingan, motivasi dan bantuan dari pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, SH.,M selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran.
2. Dr. Sri Rahayu, SE., MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran. Sekaligus sebagai ketua team penguji skripsi.
3. Dr. Eka Handriani, SE., MM selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal sampai akhir kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Nunuk Suprptini, SE., MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal sampai akhir kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. HRD PT Nissin Biscuit Ungaran yang telah memberikan ijin dan mempermudah prosedur dalam penelitian ini.

6. Manajer Produksi yang telah memberikan ijin dan mempermudah prosedur dalam penelitian ini.
7. Para karyawan produksi yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan baik moril maupun materiil.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan, wawasan yang semakin luas bagi pembaca.

Ungaran, 6 Agustus 2023

Penulis



Laila Suprabawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Definisi Operasional	14
BAB II : LANDASAN TEORI	16
A. Kajian Pustaka	16
1. Kohevisitas Kelompok	16
a. Pengertian Kohesivitas Kelompok	16
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kohevisitas Kelompok .	17
c. Efek Kohesivitas Kelompok	18
d. Indikator Kohesivitas Kelompok	18
2. Kepuasan Kerja	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja	19
b. Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
c. Teori Kepuasan Kerja	22
d. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	26
e. Indikator Kepuasan Kerja	27

3.	Lingkungan Kerja	28
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	28
b.	Jenis Lingkungan Kerja	29
c.	Indikator Lingkungan Kerja	30
4.	Komitmen Organisasi.....	31
a.	Pengertian Komitmen Organisasi	31
b.	Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi	32
c.	Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi.....	34
d.	Dampak Komitmen Organisasi	34
e.	Indikator Komitmen Organisasi	35
5.	Intensi Turnover.....	36
a.	Pengertian Intensi Turnover	36
b.	Faktor-Faktor Intensi Turnover	37
c.	Dampak Intensi Turnover	38
d.	Indikator Intensi Turnover	39
6.	Penelitian Terdahulu	40
B.	Kerangka Pemikiran	42
C.	Hipotesis	49
BAB III	: METODE PENELITIAN	51
A.	Jenis Penelitian	51
B.	Lokasi Penelitian	51
C.	Variabel dan Indikator Penelitian	52
D.	Populasi dan Sampel	53
E.	Jenis dan Sumber Data	54
F.	Teknik Pengumpulan Data	55
G.	Teknik Analisa Data	56
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A.	Hasil Penelitian	69
1.	Gambaran Umum Perusahaan	69
2.	Deskripsi Identitas Responden	73
a.	Jenis Kelamin Responden.....	73
b.	Tingkat Pendidikan Responden	73

c. Usia Responden	74
d. Masa Kerja Responden	74
3. Deskripsi Tanggapan Responden	75
a. Tanggapan Responden Kohevisitas Kelompok	75
b. Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	76
c. Tanggapan Responden Lingkungan Kerja	76
d. Tanggapan Responden Komitmen Organisasi	77
d. Tanggapan Responden Intensi Turnover	77
4. Hasil Analisa Penelitian	78
a. Korelasi	78
1) Korelasi Sederhana	78
2) Korelasi Berganda	79
b. Regresi	80
1) Regresi Linier Sederhana	80
2) Regresi Linier Berganda	83
c. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	84
d. Pengujian Hipotesis	85
1) Uji t (Parsial)	85
2) Uji F (Simultan)	90
B. Pembahasan	92
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Data Turnover Bagian Produksi	2
Tabel 2.1	: Peneliti Terdahulu	40
Tabel 3.1	: Indikator Penelitian	53
Tabel 3.2	: Hasil Uji Validitas	58
Tabel 3.3	: Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 3.4	: Interpretasi Koefisien Korelasi	62
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden	73
Tabel 4.2	: Pendidikan Responden	73
Tabel 4.3	: Usia Responden.....	74
Tabel 4.4	: Masa Kerja Responden	74
Tabel 4.5	: Tanggapan Kohevisitas Kelompok	75
Tabel 4.6	: Tanggapan Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.7	: Tanggapan Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.8	: Tanggapan Komitmen Organisasi	77
Tabel 4.9	: Tanggapan Intensi Turnover	77
Tabel 4.10	: Output SPSS Korelasi Sederhana	78
Tabel 4.11	: Output SPSS Korelasi Berganda.....	80
Tabel 4.12	: Output SPSS Regresi Linier Sederhana Kohevisitas Kelompok Terhadap Intensi Turnover	80
Tabel 4.13	: Output SPSS Regresi Linier Sederhana Kepuasan kerja Terhadap Intensi Turnover.....	81
Tabel 4.14	: Output SPSS Regresi Linier Sederhana Lingkungan kerja Terhadap Intensi Turnover	82
Tabel 4.15	: Output SPSS Regresi Linier Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover	82
Tabel 4.16	: Output SPSS Regresi Linier Berganda Kohevisitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Intensi Turnover	83
Tabel 4.17	: Output SPSS Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	84
Tabel 4.18	: Output SPSS Uji t (Parsial).....	85
Tabel 4.19	: Output SPSS Uji F (Simultan)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	42
Gambar 3.1 : Uji t (Parsial)	67
Gambar 3.2 : Uji F (Simultan)	68
Gambar 4.1 : Uji t Kohevisitas Kelompok Terhadap Intensi Turnover	86
Gambar 4.2 : Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover	88
Gambar 4.3 : Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover	89
Gambar 4.4 : Uji t Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover	90
Gambar 4.5 : Uji F Kohevisitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover ...	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	: Kuesioner	107
Lampiran B	: Identitas 100 Responden	111
Lampiran C	: Tanggapan Uji Coba 10 Responden	113
Lampiran D	: Tanggapan 100 Responden	115
Lampiran E	: Output SPSS Versi 23 Validitas	125
Lampiran F	: Output SPSS Versi 23 Reliabilitas	128
Lampiran G	: Output SPSS Versi 23 Korelasi Sederhana	131
Lampiran H	: Output SPSS Versi 23 Regresi Linier Sederhana	132
Lampiran I	: Output SPSS Versi 23 Regresi Linier Berganda	136
Lampiran J	: Tabel r	137
Lampiran K	: Tabel t	138
Lampiran L	: Tabel F	139
Lampiran M	: Pernyataan Keaslian Skripsi	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan harus dijalankan dengan sebaik mungkin dengan pengelolaan yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sebaliknya jika pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah terdapat banyak karyawan yang ingin berpindah kerja atau intensi *turnover* yang akhirnya berujung pada keputusan karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*).

Menurut Kartono (2017) intensi *turnover* adalah pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan atas kemauannya sendiri untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Sedangkan menurut Mahdi (2012) intensi *turnover* adalah keinginan karyawan secara sadar, bukan paksaan dari orang lain untuk meninggalkan organisasi.

Indikasi intensi *turnover* pada karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung untuk meninggalkan perusahaan, kemungkinan untuk mencari pekerjaan yang lain, kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan, kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat, kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan, jika ada kesempatan yang lebih baik. Indikasi tersebut pada dasarnya memang sulit untuk diukur, namun perusahaan dapat melakukan analisis terhadap intensi

turnover; sebab intensi merupakan komponen sikap yang memandu perilaku seseorang (Kartono, 2017).

Fenomena *turnover* juga terjadi di PT. Nissin Biscuit Ungaran. Hal tersebut dibuktikan dari data yang dimiliki oleh divisi *Human Resource and Development* (HRD) sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Bagian Produksi PT Nissin Biscuit Ungaran 2021/2022

Bulan	Jml Kary Th 2021 (746 org)		Jml Kary Th 2022 (737 org)		
	In	Out	In	Out	
Januari	-	1	1	3	Jumlah Karyawan Awal th 2023 750-27 = 723
Ferbruari	1	2	1	2	
Maret	-	1	1	2	
April	-	1	-	1	
Mei	1	1	1	2	
Juni	1	2	1	3	
Juli	1	-	1	2	
Agustus	1	2	1	2	
September	1	1	2	3	
Oktober	1	2	2	3	
November	1	2	1	2	
Desember	1	3	1	2	
Total	9 (1,19%)	18 (2,44%)	13 (1,73)	27 (3,73%)	

Sumber data sekunder, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa PT. Nissin Biscuit Ungaran, awal tahun 2021 memiliki karyawan sebanyak 746 orang dan awal tahun 2022 sebanyak 737 orang. Dilihat dari tingkat keluar masuknya karyawan dari tahun 2021 sd 2022, ditemukan bahwa hampir setiap bulannya perusahaan mengalami *turnover*. Pada tahun 2021 tingkat *turnover* sebesar 2,44%, dan tahun 2022 tingkat *turnover* mencapai 3,73% sehingga dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2021 s/d tahun 2022 *turrover* di bagian produksi PT Nissim Biscuit Ungaran terjadi peningkatan *turrover* sebesar 1,29%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian masih terjadi gap/ permasalahan yang berkaitan dengan intensi *turnover* yaitu masih ada karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya, diantaranya tidak betah bekerja, pindah pekerjaan, beban kerja yang terlalu berat, atasan tidak bisa atau tidak adil (pilih kasih) dalam mengatur pembagian kerja, karyawan merasa bosan atau jenuh, dan karyawan tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi (mesin produksi).

Menurut Mobley (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* antara lain karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kohesivitas kelompok, komitmen organisasi, komitmen kerja, kepuasan, kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor kohesivitas kelompok, kepuasan, kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi intensi *turnover*

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* adalah kohesivitas kelompok. Hubungan yang baik antara anggota kelompok kerja dapat mendorong terciptanya kebersamaan dan rasa saling memiliki. Kebersamaan dapat melekatkan hubungan interpersonal diantara anggota kelompok dan hubungan yang lekat tersebut menjadikan anggota kelompok seolah saling terikat dan ikatan-ikatan diantara anggota kelompok tersebut dapat memunculkan kohesivitas kelompok (Forsyth, 2010).

Menurut Carron dkk (2009) kohesivitas kelompok adalah proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi (kasih sayang,

persahabatan, simpati) anggota kelompok. Sedangkan Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesiv suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi.

Menurut Shader dkk. dalam Fuad (2012) mengatakan bahwa kohesivitas yang rendah akan memunculkan intensi *turnover* yang kuat, sebaliknya kohesivitas yang tinggi akan memunculkan intensi *turnover* yang rendah. *Turnover* diketahui tinggi jika dikaitkan dengan tingginya stres kerja, rendahnya kohesivitas kelompok, dan kurangnya kepuasan kerja. Sedangkan *turnover* rendah disebabkan oleh tingginya stres kerja, dan tingginya kohesivitas kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2014) rendahnya kohesivitas kelompok yang dimiliki karyawan suatu perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Seperti tidak ada semangat kerja pada karyawan, tingkat absensi rendah, pekerjaan tidak diselesaikan secara maksimal, tingkat disiplin rendah, prestasi kerja menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja. Oleh sebab ini individu harus bisa menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan kerjanya. Karena jika individu merasa tidak nyaman dan aman diperusahaan maka peluang terjadinya intensi *turnover* akan meningkat.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Putri dkk (2018) dan Ulfah (2017) menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Etnaningtyas (2011) menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian masih terjadi gap/ permasalahan yang berkaitan dengan kohesivitas kelompok yaitu kohesivitas kelompok bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat dikatakan rendah, kondisi tersebut terlihat ketika ketertarikan antar karyawan dalam kelompok rendah. Contohnya kurang adanya jalinan komunikasi antar karyawan, kurangnya rasa kebersamaan, kurangnya sikap akrab, hal tersebut akan membuat perubahan sikap pada individu satu dengan yang lainnya. Kenyamanan dalam bekerja sudah tidak dirasakan lagi oleh karyawan, sehingga karyawan cenderung akan mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan dari pekerjaannya sebelumnya (intensi *turnover*).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* adalah kepuasan kerja. Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sedangkan As'ad (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins

dalam Priansa (2016) mengatakan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja akan cenderung untuk tidak mengundurkan diri. Sebaliknya karyawan merasa tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, mereka akan mengundurkan diri pekerjaannya. Hal ini akan berakibat fatal terhadap perusahaan.

Menurut Robbins (2002) timbulnya *turnover* diawali dengan adanya niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) dari karyawan dan faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang paling memengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan kinerja pekerjaan. Timbulnya ketidakpuasan kerja dapat terjadi sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kebutuhan, harapan atau tujuan yang menjadi motivasi karyawan, hingga akhirnya dapat menimbulkan *turnover intention*.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Cindy dkk (2021), Ni Wayan dkk (2022), Pariascana dan Trisnawati (2022), Rayhan (2021), Pane dkk (2021), Yongki dan Joko (2020), Zulfan dan Audita (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian masih terjadi gap/permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu masih ditemui karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Indikasi ketidakpuasan karyawan ditunjukkan dari karyawan merasa kurang puas dalam hal penerimaan gaji. PT. Nissin Biscuit Ungaran telah memberikan gaji sesuai standar Upah Minimum Regional (UMR Kabupaten Semarang sebesar Rp 2.480.988). Gaji pokok

karyawan mengalami pengurangan untuk iuran BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, BPJS tunjangan hari tua. Gaji tersebut dirasa masih merasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan apalagi karyawan yang sudah berumah tangga dan memiliki anak masih sekolah . Gaji tersebut juga belum termasuk pengurangan upah sebagai konsekuensi setiap tidak masuk kerja dipotong gaji sehari. Indikasi lain mengenai ketidakpuasan yaitu adanya penerimaan jabatan yang belum sesuai dengan pendidikan karyawan. Kurangnya kepuasan terhadap promosi karena perusahaan belum maksimal dalam hal penilaian untuk promosi jabatan karyawan, hal ini dikarenakan belum adanya sistem karir yang jelas. Promosi jabatan di perusahaan belum jelas karena hanya berdasarkan keputusan manajer atau atasan, Pelaksanaan promosi jabatan di PT. Nissin Biscuit Ungaran masih atas dasar lamanya berkerja (senioritas) dengan alasan karyawan yang memiliki senioritas memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih dalam bekerja. Maka dari itu promosi jabatan jarang sekali terjadi di perusahaan. Hal ini akan menjadi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan cenderung merasa bosan dengan pekerjaannya karena kurang memiliki kesempatan untuk menjadi lebih maju dan belajar hal-hal baru. Karyawan merasa kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan maka dari itu karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja **adalah semua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung**

maupun secara tidak langsung. Sedangkan Nitisemito (2014) **mendefinisikan** lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material psikologis yang ada di dalam perusahaan. Maka dari itu suatu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak sehat, tidak aman, dan tidak nyaman secara tidak langsung dapat meningkatkan intensi *turnover*. Untuk dapat menurunkan intensi *turnover* karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan meski kadang lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap intensi *turnover*, namun lingkungan kerja memiliki arti penting bagi karyawan dalam rutinitas kerjanya (Sedarmayanti, 2017)

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Pane dkk (2021), Yongki dan Joko (2020), Zulfan dan Audita (2021), Vicky dan Kasmir (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astrid an Sisilia (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian masih terjadi gap/permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu masih ditemui karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran kurang maksimal dalam menjalankan aktivitas kerja yang disebabkan oleh

lingkungan kerja tidak nyaman. Contoh : kurang sirkulasi udara di tempat kerja mengakibatkan karyawan di dalam ruangan kerja merasa panas karena di bagian produksi tidak di pasang exhouse yang berfungsi sebagai pendingin ruangan. Pencahayaan atau penerangan di tempat produksi kurang, contohnya ada sebagian lampu yang mati tetap dibiarkan saja berakibat mengurangi dalam penglihatan. Kebisingan di bagian produksi tinggi. Contohnya suara berisik yang ditimbulkan dari mesin pembuatan roti akibat dapat mengurangi pendengaran karyawan. Suasana kerja tidak nyaman disebabkan atasan dalam menegur bawahan dengan komunikasi kurang baik.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* adalah komitmen organisasi. Keberhasilan manajemen perusahaan, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan akan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen organisasi karyawan sangat penting, karena karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Komitmen organisasi karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan (Priansa, 2016).

Yusuf dan Syarif (2020) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya.

Sedangkan Mayer dan Allen dalam Priansa (2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, ketelibatn dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Priansa (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi karena terpaksa atau sukarela (intensi *turnover*). Sopiah dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan berkurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen karyawan rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Pariascana dan Trisnawati (2022), Rayhan dkk (2021), Pane dkk (2021), Yunita (2016), Vidya (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mila dan Susanti (2018) (2013) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian masih terjadi gap/permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu masih ditemui karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Berkurangnya kemauan karyawan dalam mengikuti acara-acara yang diadakan oleh perusahaan, misalnya jalan sehat, rekreasi bersama, penggalangan dana atau syukuran ulang tahun perusahaan maupun atasan. Kurangnya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi dan berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan disebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja ditambah dengan beban kerja yang diberikan dirasa tidak mampu dilakukan oleh karyawan. Karyawan mulai bolos bekerja dan rasa tanggung jawabnya berkurang. Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan berkurang seperti membandingkan tempat bekerja dengan perusahaan lain.

Robbins (2002) mengatakan intensi turnover (intensi keluar/niat keluar) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Tingkat intensi *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Intensi *turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi niat keluar yakni kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dengan baik dalam kelompok kerja, karyawan merasa terpuaskan

dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya dapat menurunkan niat keluar. Sebaliknya kohesivitas kelompok kerja tidak terjalin dengan baik, karyawan yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang buruk dan karyawan tidak kurang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan intensi *turnover*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nissin Biscuit Ungaran)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?

5. Apakah kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?
5. Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran ?

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca atau pengguna, adapun manfaat yang diharapkan adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kohesivitas

kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Nissin Biscuit Ungaran

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan dalam bentuk data tentang pengaruh kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini akan menambah wawasan penulis serta membandingkan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan praktek yang sesungguhnya tentang sumber daya manusia khususnya terkait dengan masalah intensi *turnover*.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai rujukan penelitian lebih lanjut bagi rekan mahasiswa yang ingin meneliti masalah intensi *turnover*.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi atau indikator dari sebuah konsep atau variabel (Juliansyah, 2011). Definisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kohevitass Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi (kasih sayang, persahabatan, simpati) anggota kelompok (Carron dkk, 2009).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya (As'ad, 2013).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja **adalah semua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung** (Sedarmayanti, 2017).

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, ketelibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Mayer dan Allen dalam Priansa, 2016).

5. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan atas kemauannya sendiri untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (Kartono, 2017).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kohesivitas Kelompok

a. Pengertian Kohesivitas Kelompok

Pengertian kohesivitas kelompok menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- 1) Carron dkk (2009) mendefinisikan kohesivitas kelompok adalah proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi (kasih sayang, persahabatan, simpati) anggota kelompok
- 2) Walgito (2010) mendefinisikan kohesivitas kelompok diartikan sebagai daya tarik, ungkapan mengungkapkan diri dan umpan balik antar kelompok dengan berbagai ikatan. Kelompok dapat diklasifikasikan, yaitu kelompok informal, kelompok formal, kelompok komando, kelompok tugas, kelompok kepentingan, serta kelompok persahabatan.
- 3) Mobley (2016) mendefinisikan kohesivitas kelompok adalah penguat yang menyebabkan kebersamaan kelompok atau kekuatan dari ikatan yang menghubungkan anggota kelompok kepada kelompok.
- 4) Robbins (2002) mendefinisikan kohesivitas kelompok adalah sejauh mana para anggota kelompok tertarik terhadap satu sama lain dan termotivasi untuk tetap dalam satu kelompok.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kohesivitas Kelompok

Menurut Robbins (2002) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, adalah :

1) Lama waktu berada dalam kelompok

Semakin lama anggota berada dalam kelompok, maka semakin saling mengenal, timbulnya sikap toleran terhadap sesama anggota kelompok.

2) Penerimaan di masa awal

Semakin lama individu menyesuaikan dalam kelompok kerja, maka semakin kelompok susah menerima kehadiran individu. Pada awal masuk dalam kelompok baru biasanya anggota kelompok lama menguji anggota kelompok baru dengan cara-caranya yang khas oleh kelompoknya.

3) Ukuran kelompok

Semakin besar kelompok maka semakin sulit terjadi interaksi yang intensif antar anggota kelompok sehingga menimbulkan kurangnya rasa kohesif dalam kelompok. Dan sebaliknya ukuran kelompok kecil akan memudahkan anggota kelompok dalam interaksi antar anggota kelompok.

4) Ancaman dari luar

Kelekatan dalam kelompok apabila anggota kelompok mendapat ancaman dari luar. Dengan adanya ancaman dari luar akan mengukir rasa kohesif dalam kelompok.

5) Produktivitas kelompok

Kelompok yang erat hubungannya akan lebih produktif daripada kelompok yang kurang lekat hubungannya.

c. Efek Kohevisitas Kelompok

Menurut Robbins (2002) kohesivitas merupakan kekuatan interaksi dari anggota suatu kelompok. Kohesivitas ditunjukkan dalam bentuk keramahtamahan antaranggota kelompok, mereka biasanya senang untuk bersama-sama. Masing-masing anggota merasa bebas untuk mengemukakan pendapat dan sarannya. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Merasa rela menerima tanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kewajibannya. Semua itu menunjukkan adanya kesatuan, kereratan, dan saling menarik dari anggota kelompok.

d. Indikator Kohesivitas Kelompok

Forsyth dalam Ulfah (2017) mengemukakan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu :

1) Kekuatan sosial. Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

2) Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam

kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

3) Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik.

4) Kerja sama dalam kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- 1) As'ad (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya.
- 2) Afandi (2018) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

- 3) Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.
- 4) Locke dalam Kaswan (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Jadi kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2013), yaitu :

1) Faktor kepuasan psikologis

Kepuasan psikologis merupakan kepuasan yang berasal dari dalam individu karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan.

a) Ketentraman dalam bekerja.

Ketentraman dalam kerja ini dapat dikaitkan perasaan aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, atau juga dapat dikaitkan adanya jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan meliputi : sistem promosi, jaminan

hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya operasi di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya.

b) Keterampilan.

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

2) Faktor kepuasan finansial

Kepuasan finansial adalah kepuasan kerja yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, insentif yang diberikan, promosi, dan lain-lain.

a) Sistem penggajian

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan. Karyawan menginginkan sistem penggajian yang tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka.

b) Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah pinjaman atau pemastian suatu tunjangan tanpa memberikan suatu prestasi kerja dari pada suatu penghasilan tersebut tidak diterima lagi karena sakit, mendapatkan kecelakaan, lanjut usia hingga tidak mampu lagi untuk bekerja. Jaminan sosial

antara lain meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya operasi di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya.

c) Tunjangan

Tunjangan (*benefits*) menjadi semakin penting bagi organisasi. Perkembangan pesat program-program ini terutama karena perubahan sikap karyawan, tuntutan sikap karyawan, persaingan yang memaksa perubahan untuk menyediakan benefits yang menarik dan menjaga karyawannya, persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah, dan tuntutan kenaikan biaya hidup. Contoh-contoh tunjangan (*benefits*), antara lain: asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

d) Insentif

Insentif adalah tambahan penerimaan gaji atau upah yang didasarkan atas penilaian prestasi kerja karyawan. Dengan demikian insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori mengenai kepuasan kerja yang telah disarikan oleh Kaswan (2015) adalah :

1) Model facet pekerjaan

Model facet kepuasan kerja berfokus terutama pada faktor situasi kerja dengan menguraikannya menjadi unsur-unsur, atau faset pekerjaan, dan melihat seberapa puas pegawai dengan tiap-tiap faset (George & Jones dalam Kaswan 2015). Model faset sangat bermanfaat karena model itu mendorong pimpinan dan peneliti mengakui bahwa pekerjaan mempengaruhi pegawai dengan banyak cara. Akan tetapi, pimpinan yang menggunakan model untuk mengevaluasi dampak situasi kerja terhadap kepuasan kerja harus selalu menyadari bahwa, untuk pekerjaan tertentu, mungkin mereka secara tidak sengaja menghilangkan faset penting yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Isu yang lain yang harus dipertimbangkan manajer/pimpinan yang menggunakan model faset adalah bahwa sebagian pekerjaan mungkin lebih penting daripada yang lain bagi pegawai tertentu. Kebijakan ramah keluarga, misalnya, diapresiasi oleh pegawai yang memiliki keluarga, tetapi kurang mendapat penghargaan bagi pegawai yang masih lajang.

2) *Two factor theory*

Teori dua faktor Herzberg dalam Kaswan (2015) merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu

memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan oranglain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan. Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Kaswan (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori :

- a) Penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) yang disebut *ekstinsik factor/factor hygiene* atau faktor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika terpenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang menjadi faktor-faktor *hygiene* adalah gaji, kebijakan, pengawasan, hubungan antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.
- b) Kategori kedua adalah penyebab kepuasan (*satisfaction*) yang disebut *intrinsic factor/motivator factor*. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri.

Luthans dalam Kaswan (2015) mengatakan bahwa motivator ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, yang meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, kemungkinan perkembangan dan pekerjaan itu sendiri.

3) *Job Characteristic Model*

Teori yang terbaik yang mendeskripsikan lingkungan kerja dalam menyediakan pekerjaan yang menantang secara mental adalah the job characteristic model atau model karakteristik kerja. Teori ini dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dalam Kaswan (2015) yang berfokus pada lima karakteristik inti pekerjaan yang membuat pekerjaan menantang dan menyenangkan yang meliputi :

- a) Macam-macam keterampilan mengacu kepada perkembangan pekerjaan yang mengharuskan karyawan memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam rentang ilmu pengetahuan.
- b) Identitas tugas mengacu kepada apakah pekerjaan dapat diidentifikasi awal dan akhirnya dengan hasil yang dapat dilihat.
- c) Signifikansi tugas mencakup pentingnya tugas. Termasuk signifikansi internal (sepenting apakah tugas ini bagi organisasi) dan signifikansi eksternal (seberapa bangga seorang karyawan menceritakan pekerjaannya dan di mana mereka bekerja).
- d) Otonomi mengacu pada kebebasan kerja (seberapa besar kebebasan dan kendali yang dimiliki karyawan).

e) Umpan balik mengacu kepada informasi yang bertujuan memberi informasi tentang hasil kerja.

4) *Value theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

d. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015) ada beberapa cara meningkatkan kepuasan kerja, antara lain :

1) Bayarlah karyawan dengan adil

Karyawan yang percaya bahwa sistem penggajian yang tidak adil cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Ini tidak hanya berlaku pada gaji atau upah, tetapi juga pada tunjangan. Sebenarnya, ketika orang diberi kesempatan untuk memilih tunjangan yang paling mereka inginkan, kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung meningkat.

2) Tingkatkan kualitas pengawasan

Diketahui bahwa kepuasan sangat tinggi di antara karyawan yang memiliki penyelia yang kompeten, memperlakukan mereka dengan hormat, dan memiliki minat terbaik terhadap pikiran. Juga, kepuasan

meningkat ketika para karyawan percaya bahwa mereka memiliki alur komunikasi terbuka dengan atasannya.

3) Mendesentralisasikan kekuasaan organisasi

Desentralisasi adalah tingkat kapasitas membuat keputusan ada di tangan beberapa orang bukan satu orang atau segelintir orang. Apabila kekuasaan didesentralisasikan, karyawan diberi hak berpartisipasi secara bebas dalam pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi terhadap perasaan puas karena mereka yakin bahwa mereka memilih dampak yang berarti terhadap organisasi. Sebaliknya, kekuasaan membuat keputusan tersentralisasi di tangan segelintir orang, para karyawan cenderung merasa kurang diberdayakan dan kurang efektif, dengan demikian menyebabkan perasaan tidak puas.

4) Sesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka.

Karyawan banyak memiliki minat, dan kadang-kadang terpuaskan di tempat kerja. Akan tetapi, semakin banyak karyawan yang dapat memenuhi minat mereka selagi bekerja, semakin puas mereka dengan pekerjaan itu.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status karir yang jelas.

2) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

3) Kepuasan terhadap gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- 1) Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja **adalah semua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.**
- 2) Moekijat (2002) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua hal yang mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja, atau segala hal yang berada di sekitar pekerja yang mempengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya
- 3) Nitisemito (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain.

- 4) Sunyoto (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 katagori, yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti tempat kerja, kursi dll.

- b) Lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, getaran, bau tidak sedap dll. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan

sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014), yaitu :

- 1) Kebersihan artinya kebersihan tempat kerja merupakan aspek penting yang tidak disadari oleh berbagai kalangan. Padahal kebersihan tempat kerja merupakan sumber kenyamanan. Hal ini juga termasuk menghilangkan bau-bau yang tidak sedap, karena bisa mengganggu kinerja karyawan.
- 2) Pertukaran udara/sirkulasi udara artinya pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kebugaran tubuh para karyawan, karena sirkulasi udara lancar maka kesehatan karyawan akan terjamin.
- 3) Penerangan artinya penerangan yang dimaksud disini bukan hanya penerangan listrik saja, tapi juga sinar matahari. Karena pekerjaan yang menuntut ketelitian membutuhkan penerangan yang cukup.
- 4) Keamanan artinya perusahaan harus mampu menjamin keamanan pekerjanya, karena keamanan menimbulkan rasa tenang. Selain

menciptakan rasa aman, konstruksi gedung tempat mereka bekerja juga harus aman untuk bekerja. Sehingga pekerja menjadi fokus dalam pekerjaannya.

- 5) Kebisingan artinya kebisingan bisa merusak konsentrasi para pekerja, karena konsentrasi terganggu pekerja akan banyak menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

4. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- 1) Mayer dan Allen dalam Priansa (2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, ketelibatn dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Mayer dan Allen dalam Priansa, 2016).
- 2) Priansa (2016) mendefinisikan komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.
- 3) Luthans dalam Kaswan (2015) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi

tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

- 4) Kaswan (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor menurut McShane dan Glinow dalam Priansa (2016), yaitu :

1) Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

2) Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan

dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak berisiko.

3) Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4) Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

5) Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus

saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pimpinan mereka.

3. Prinsip Dan Bentuk Komitmen Organisasi

Priansa (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasi oleh pimpinan adalah :

- 1) Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
- 2) Memberikan tanggapan dengan empati.
- 3) Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- 4) Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
- 5) Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

4. Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasi menurut Sopiah dalam Priansa (2016) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu :

1) Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2) Ditinjau dari sudutp pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

5. Indikator Komitmen Organisasi

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday dkk dalam Vidya (2016), yaitu :

- 1) Keinginan kuat sebagai anggota artinya karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja artinya adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

- 3) Penerimaan nilai sosial organisasi artinya karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku dip perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi artinya keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

5. Intensi *Turnover*

a. Pengertian Intensi *Turnover*

- 1) Zeffane dalam Ulfah (2017) mendefinisikan intensi *turnover*/ niat keluar adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.
- 2) Pasewark dan Strawser dalam Ulfah (2017) mendefinisikan *turnover intentionn*(intensitas keluar/niat keluar) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.
- 3) Menurut Robbins (2002) mendefinisikan intensi *turnover* yakni kecenderungan maupun tingkatan seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak disebabkan kurang menariknya pekerjaan dikala ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain.
- 4) Kartono (2017) mendefinisikan intensi *turnover* adalah pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan atas kemauannya sendiri untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

b. Faktor-Faktor Intensi *Turnover*

Menurut Mobley dkk dalam Vidya (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Dampak Intensi *Turnover*

Menurut Mobley dkk dalam Vidya (2016) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

- 1) Beban kerja. Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
- 2) Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
- 3) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari

tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- 4) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya- biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
- 5) Memicu stres karyawan. Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

d. Indikator Intensi *Turnover*

Variabel intensi turnover diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley dkk dalam Witasari, 2009). Indikator pengukuran tersebut terdiri atas:

- 1) *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
- 2) *Job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- 3) *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu berniat untuk keluar.

6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian dan Peneliti	Hasil Penelitian
Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi <i>turnover</i> pada karyawan PT. Alenatex Bandung (Etnaningtyas, 2011).	Uji t : Kohevisitas kelompok <i>personality job-fit</i> dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Uji F : kohevisitas kelompok, <i>personality job-fit</i> dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> .
Pengaruh kohevisitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan (Studi pada karyawan PT Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Jawa Timur) (Ulfah, 2017).	Uji t : Kohevisitas kelompok dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Uji F : Kohevisitas kelompok, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> .
Pengaruh kohesivitas dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan (Putri, 2018).	Uji t : Kohevisitas dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Uji F : Kohevisitas kelompok dan kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> .
Pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan harian (Cindy, dkk 2021).	Uji t : Ketidakamanan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Uji F : Ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> .
Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada CV marvella digital copy printing (Ni Wayan, 2022).	Uji t : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Uji F : Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> .
Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover</i>	Uji t : Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial

intention karyawan alfamart kecamatan sawan (Pariascana dan Trisnawati, 2022).	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Uji F : Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i> pegawai pada dinas perikanan kota tanjungbala (Panedkk, 2021).	Uji t : Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> . Uji F : Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> .
Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan CV pandawa copy digital printing di Depok (Rayhan dkk, 2021).	Uji t : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Uji F : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna) (Yongki dan Joko, 2020)	Uji t : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Uji F : Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap <i>intention turnover</i> karyawan KSP credit union dharma prima kita sleman (Zulfan dan Audita, 2021).	Uji t : Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>intention turnover</i> . Uji F : Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>intention turnover</i> .
Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> di PT. Prima Hotel Indonesia (Vicky dan Kasmir, 2018).	Uji t : Lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Uji F : Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

<p>Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> terhadap turnover intention karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru (Asri dan Sisilia, 2021).</p>	<p>Uji t : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. <i>Job Insecurity</i> secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan Uji F : Beban kerja, lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
<p>Komitmen organisasi, stres kerja dan <i>career growth</i> terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan (studi kasus pada PT Kini Jaya Indah)</p>	<p>Uji t : Komitmen Organisasi dan <i>career growth</i> secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>. Uji F : Komitmen organisasi, stres kerja dan <i>career growth</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>.</p>
<p>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> di PT Indo Acidatama (Yunita, 2016).</p>	<p>Uji t : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Uji F : kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
<p>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT Kajima Indonesia) (Vidya, 2016).</p>	<p>Uji t : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Uji F : kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

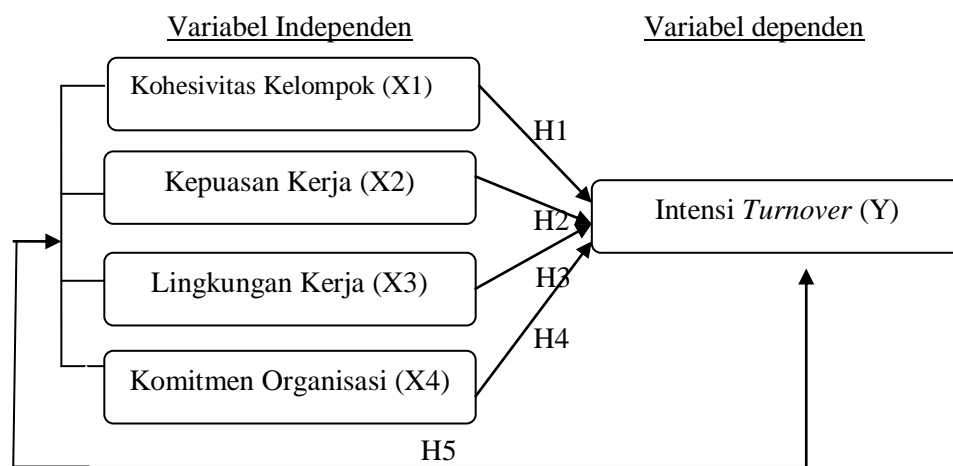
Sumber data sekunder, 2023

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel

yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan teori, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara parsial dan simultan yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover

1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Intensi Turnover

Nitisemito (2014) mengatakan bahwa rendahnya kohesivitas kelompok yang dimiliki karyawan suatu perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Seperti tidak ada semangat kerja pada karyawan, tingkat absensi rendah, pekerjaan tidak diselesaikan secara maksimal, tingkat disiplin rendah, prestasi kerja menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja Oleh sebab ini individu harus bisa menyesuaikan dirinya terhadap lingkungannya.

Karena jika individu merasa tidak nyaman dan aman diperusahaan maka peluang terjadinya intensi *turnover* akan meningkat.

Kohesivitas kelompok yang lemah ditunjukkan dari penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan secara individu, tidak memberi peluang kepada rekan kerja yang lain untuk meningkatkan keahlian, dan lebih mementingkan kepentingan sendiri daripada kelompok. Karyawan dengan kohesivitas yang lemah akan memiliki kemungkinan perpecahan yang tinggi dan mengarah pada *turnover intention*, dibandingkan dengan kelompok dengan kohesivitas yang tinggi. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat menurunkan niat keluar, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas/kinerjanya. Kohesivitas kelompok kerja akan sangat menentukan niat keluar (intensitas *turnover*) karyawan karena adanya perasaan kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan kelompok kerja (Pattanayak, 2002).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Robbins (2002) mengatakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan akan cenderung bertahan di tempat tersebut. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan

dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yakni ketika gaji yang diberikan/diterima tidak sesuai jika dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan dan perlengkapan yang digunakan kurang baik, sehingga kurang nyaman dalam bekerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan, dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak akan mencari alternatif pekerjaan lainnya yang nantinya dapat membuat karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh pada pembentukan keinginan keluar dari pekerjaannya (*niat keluar/turnover intention*).

Kepuasan pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan akan kepuasan dari setiap individu berbeda-beda. Kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian gaji dan upah dengan adil dan sesuai harapan karyawan. Ketika gaji dan upah yang diterima karyawan dirasa sudah sesuai dengan apa yang mereka inginkan maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kesesuaian pemberian gaji dan upah sangat penting agar karyawan merasa sesuai dan puas dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dapat diartikan dengan karyawan menerima gaji yang tinggi maka semakin rendah tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan.

Selain gaji ada promosi jabatan yang jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk maju diperusahaan akan dapat merasa dihargai dan kerja kerasnya diperusahaan mendapatkan apresiasi yang sesuai harapan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* (Luthans dalam Vidya 2016).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Menurut Robbins (2002) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi, sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental karyawan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, jika lingkungan di dalam perusahaan membuat karyawan nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan di dalam perusahaan membuat karyawan tidak nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut tidak akan bertahan lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi (intensi *turnover*).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja harus diperhatikan agar menciptakan perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja akan berdampak kurang baik bagi karyawan, sehingga sering kali membuat karyawan kurang betah berada ditempat kerja. Akibatnya *turnover intention* akan mudah timbul dari perasaan di lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat timbul melalui hubungan yang harmonis, rasa kekeluargaan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun antara karyawan dengan sesama karyawan, serta sarana dan prasarana yang memadai yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang harmonis akan berdampak baik pula bagi karyawan karena akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena perusahaan telah memberikan rasa nyaman dan aman karyawan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan. Jadi dapat disimpulkan lingkungan yang bagus dan sehat akan membuat tingkat intensi *turnover* lebih rendah, namun jika lingkungan yang diterima karyawan semakin buruk maka akan meningkatkan intensi *turnover* (Nitisemito, 2014)

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover*

Menurut Robbins (2002) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan seseorang terhadap sebuah organisasi tertentu dan dicerminkan dengan kesetiaan untuk bertahan. Komitmen merupakan satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi berpengaruh positif

terhadap intensi *turnover* artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat intensi *turnover*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* artinya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat intensi *turnover*. Memiliki komitmen di perusahaan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekerja bagi perusahaan. Namun jika para karyawan di sebuah perusahaan tidak memiliki komitmen, maka yang terjadi adalah meningkatnya intensi *turnover*.

e. Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Intensi Turnover

Robbins (2002) mengatakan *turnover intention* (intensi keluar/niat keluar) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Tingkat intensi *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Intensi *turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi niat keluar yakni kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dengan baik dalam kelompok kerja, karyawan merasa terpuaskan dengan pekerjaannya,

lingkungan kerja yang nyaman serta karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya dapat menurunkan niat keluar. Sebaliknya kohesivitas kelompok kerja tidak terjalin dengan baik, karyawan yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang buruk dan karyawan tidak kurang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan intensi *turnover*.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2016).

Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah (Sugiyono, 2016).

Dalam kaitannya dengan pengaruh kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap intensi *turnover*, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_{a1} : Kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

H_{a2} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

H_{a3} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

H_{a4} : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

H_{a5} : Kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah eksplanatori, adapun tujuannya untuk mengetahui secara mendalam tentang permasalahan yang diteliti, yaitu pengaruh kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*. Menurut Sugiyono (2016) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis, orientasinya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan dan pengaruh antar variabel.

Sesuai pendapat Sugiyono tersebut, fokus penelitian lebih pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel independen (sebab) dan dependen (akibat), yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di PT Nissin Biscuit Ungaran terletak di jalan Raya Semarang Salatiga KM 23, Babadan Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Serang Jawa Tengah 50519. Alasan peneliti memilih PT Nissin Biscuit Ungaran sebagai tempat/lokasi penelitian, yaitu :

1. Alasan Obyektif

Masih ditemui kohesivitas kelompok kerja rendah, ketidakpuasan dalam bekerja, lingkungan kerja tidak nyaman dan rendahnya komitmen organisasi, sehingga berakibat pada meningkatnya intensi turnover.

2. Alasan Subyektif

Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Variabel bebas dalam penelitian ini dapat disebutkan : kohesivitas kelompok (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan komitmen organisasi (X_4).

b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebutkan : intensi *turnover* (Y).

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Butir Item
1	Kohesivitas kelompok (X_1) Forsyth dalam Ulfah (2017)	Kekuatan sosial Kesatuan dalam kelompok Daya Tarik Kerjasama kelompok	1 2 3 4,5
2	Kepuasan Kerja (X_2) Priansa (2016)	Pekerjaan menarik dan menantang Pekerjaan tidak membosankan Pekerjaan memberikan status karir yang jelas Promosi Gaji	1 2 3 4 5
3	Lingkungan Kerja (X_3) Nitisemito (2014)	Kebersihan tempat kerja Pertukaran udara/sirkulasi udara Penerangan Keamanan dalam bekerja Kebisingan	1 2 3 4 5
4	Komitmen Organisasi (X_4) Mowday dkk dalam Vidya (2016)	Keinginan kuat sebagai anggota Keinginan berusaha keras dalam bekerja Penerimaan nilai sosial Penerimaan tujuan organisasi	1 2,3 4 5
5	Intensi <i>Turnover</i> (Y) Moblely dkk dalam Witasari (2009)	<i>Thoughts of quitting</i> (memikirkan untuk keluar) <i>Job search</i> (pencarian pekerjaan) <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	1 2,3 4,5

Sumber data sekunder, 2023

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan produksi tahun 2023 sebanyak 723 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sampel/populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Menurut pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2016) ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara lain :

- a. Antara 30 sampai dengan 500 responden.
- b. 1 (satu) variabel minimal 10 responden berhubung dalam penelitian ini ada 5 (lima) variabel jadi $5 \times 10 =$ minimal 50 responden.

Mengacu pada pendapat Roscoe, maka peneliti menetapkan ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi (Sugiyono, 2016).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan F.

2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2015). Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dan dokumentasi yang dapat ini dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016) Skala *likert*

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan sejumlah fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi (Sujarweni, 2015). Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu catatan harian PT Nissin Biscuit Ungaran, buku/literatur, jurnal dari hasil penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti.

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data digunakan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid.
- b. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan rumus menurut pendapat Sujarweni (2015) sebagai berikut :

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (intensi *turnover*)

x = jumlah skor item (kohesivitas kelompok X_1 , kepuasan kerja X_2 , lingkungan kerja X_3 dan komitmen organisasi X_4)

n = jumlah responden

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian 100 responden bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 23 dapat diketahui nilai r hitung sebagaimana dapat dilihat pada lampiran E halaman 125-127, sedangkan r tabel dapat dilihat pada lampiran J halaman 137, maka hasil perhitungan validitas dapat dirangkum pada Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas (Uji Coba 10 Responden)

Variabel/Indikator	r hitung	R tabel	sig	Keterangan
Kohesivitas Kelompok (X ₁)				
X _{1,1}	0,764	0,497	0,010	Valid
X _{1,2}	0,851	0,497	0,002	Valid
X _{1,3}	0,771	0,497	0,009	Valid
X _{1,4}	0,806	0,497	0,005	Valid
X _{1,5}	0,771	0,497	0,009	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)				
X _{2,1}	0,862	0,497	0,001	Valid
X _{2,2}	0,862	0,497	0,001	Valid
X _{2,3}	0,847	0,497	0,002	Valid
X _{2,4}	0,885	0,497	0,001	Valid
X _{2,5}	0,797	0,497	0,006	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)				
X _{3,1}	0,921	0,497	0,000	Valid
X _{3,2}	0,971	0,497	0,000	Valid
X _{3,3}	0,824	0,497	0,003	Valid
X _{3,4}	0,921	0,497	0,000	Valid
X _{3,5}	0,781	0,497	0,008	Valid
Komitmen Organisasi (X ₄)				
X _{4,1}	0,903	0,497	0,000	Valid
X _{4,2}	0,982	0,497	0,000	Valid
X _{4,3}	0,963	0,497	0,000	Valid
X _{4,4}	0,950	0,497	0,000	Valid
X _{4,5}	0,982	0,497	0,000	Valid
Intensi Turnover (Y)				
X _{5,1}	0,820	0,497	0,004	Valid
X _{5,2}	0,893	0,497	0,001	Valid
X _{5,3}	0,938	0,497	0,000	Valid
X _{5,4}	0,938	0,497	0,000	Valid
X _{5,5}	0,927	0,497	0,000	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.2 tersebut diatas maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Uji validitas untuk variabel kohesivitas kelompok (X₁) yang hasil menunjukkan nilai r_{hitung} 0,764 s/d 0,851 > r_{tabel} 0,497 dengan signifikansi 0,010 s/d 0,002 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

- b. Uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X_2) yang hasil menunjukkan nilai r_{hitung} 0,797 s/d 0,885 > r_{tabel} 0,497 dengan signifikansi 0,006 s/d 0,001 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X_3) yang hasil menunjukkan nilai r_{hitung} 0,781 s/d 0,971 > r_{tabel} 0,497 dengan signifikansi 0,008 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Uji validitas untuk variabel komitmen organisasi (X_4) yang hasil menunjukkan nilai r_{hitung} 0,903 s/d 0,982 > r_{tabel} 0,497 dengan signifikansi 0,000 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- e. Uji validitas untuk variabel intensi turnover (Y) yang hasil menunjukkan nilai r_{hitung} 0,820 s/d 0,938 > r_{tabel} 0,497 dengan signifikansi 0,004 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016) suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut pendapat Sujarweni (2015) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian 100 responden bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 23 diketahui nilai reliabilitas sebagaimana dapat dilihat pada lampiran F halaman 128-130, maka hasil perhitungan reliabilitas dapat dirangkum pada Tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3
Hasil Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden)

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Hasil
Kohesivitas Kelompok (X ₁)	0,847	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,897	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,930	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₄)	0,977	0,70	Reliabel
Intensi Turnover (Y)	0,932	0,70	Reliabel

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Uji reliabilitas untuk variabel kohesivitas kelompok (X_1) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,847 > 0,70$ nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- b. Uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja (X_2) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,897 > 0,70$ nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_3) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,930 > 0,70$ nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (X_4) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,977 > 0,70$ nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- e. Uji reliabilitas variabel intensi turnover (Y) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,932 > 0,70$ nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan

bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Ghozali, 2016).

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber data sekunder, 2023

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Di mana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (intensi *turnover*)

x = Jumlah skor x (kehesivitas kelompok X₁, kepuasan kerja X₂, lingkungan kerja X₃ dan komitmen organisasi X₄)

b. Korelasi Berganda

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai (R). Uji korelasi berganda menggunakan rumus menurut Usman dan Akbar (2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3 X_4} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 + r^2 Y X_4 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r Y X_4 - r X_1 X_2 X_3 X_4}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3 X_4}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3 X_4}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X₁, X₂, X₃, X₄ secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yx1} = koefisien korelasi X₁ (kehesivitas kelompok) dengan Y (intensi *turnover*)

r_{yx2} = koefisien korelasi X₂ (kepuasan kerja) dengan Y (intensi *turnover*)

r_{yx3} = koefisien korelasi X₃ (lingkungan kerja) dengan Y ((intensi *turnover*)

r_{yx4} = koefisien korelasi X₄ (komitmen organisasi) dengan Y ((intensi *turnover*)

$r_{x1x2x3x4}$ = koefisien korelasi X₁, X₂, X₃, X₄

4. Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (intensi *turnover* Y).

X = Variabel bebas (kohesivitas kelompok X₁, kepuasan kerja X₂, lingkungan kerja X₃ dan komitmen organisasi X₄)

a = Bilangan konstanta.

b = Koefisien regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Di mana :

- Y = Variabel intensi *turnover*
- X₁ = Variabel kohesivitas kelompok
- X₂ = Variabel kepuasan kerja
- X₃ = Variabel lingkungan kerja
- X₄ = Variabel komitmen organisasi
- a = Bilangan konstanta
- b_{1,2,3} = Koefisien regresi

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat

(Priyatno (2012). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Langkah- langkah uji t menurut Priyatno (2012) sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

2) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.

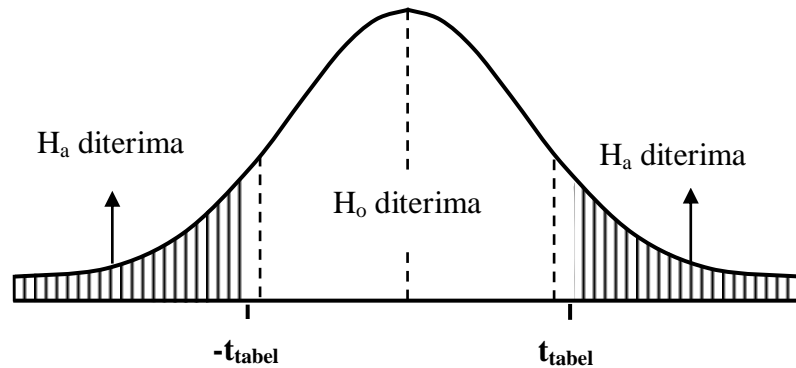
3) Menentukan nilai t_{tabel} dicari pada signifikansi $0,05/2=0,025$ (2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah y .

4) Kriteria pengujian

a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

b) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima.

5) Gambar uji t (parsial)



Gambar 3.1
Uji t (Parsial)

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno (2012)). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Langkah- langkah uji F menurut Priyatno (2012) sebagai berikut :

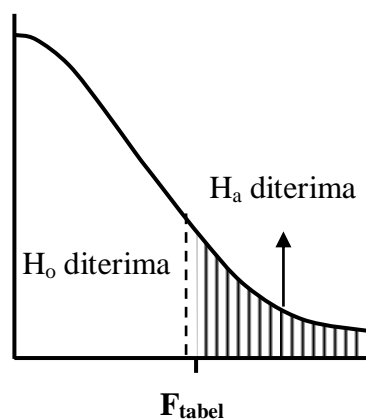
1) Merumuskan hipotesis

a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan

berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

- 2) Menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.
- 3) Menentukan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah y .
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
 - b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima.
- 5) Gambar uji F (simultan)



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT Nissin Biscuit Ungaran

PT. Nissin Biscuit Indonesia mengawali produksi komersial pertama pada Januari 1977 di atas lahan seluas sekitar 8 hektar. Produk-produk pertama yang dihasilkan adalah biskuit Butter Coconut, Frychip, Madu, Aynako dan Longer Stick. Seiring dengan berjalannya waktu, PT. Nissin Biscuit Indonesia telah memproduksi beragam jenis biskuit, kukis, krekers, wafer dan snack dengan merek Nissin, Monde dan Khong Guan.

Dalam menghadapi persaingan di industri makanan yang semakin ketat, PT. Nissin Biscuit Indonesia selalu bertekad untuk menyajikan produk yang berkualitas melalui inovasi yang selalu berkelanjutan. Inovasi yang dilakukan meliputi jenis produk, mesin, proses dan kemasan. Dengan dukungan inovasi, sumber daya manusia dan teknologi, sampai dengan saat ini PT. Nissin Biscuit Indonesia terus berkembang dan berhasil memproduksi berbagai merek biskuit yang telah menjadi pemimpin pasar

b. Visi dan Misi PT Nissin Biscuit Ungaran

- 1) Visi PT Nissin Biscuit Ungaran adalah bertekad menjadi produsen biskuit terbaik.

- 2) Misi PT Nissin Biscuit Ungaran adalah memproduksi biscuit yang bergizi tinggi, higienis dan berkualitas dengan citarasa tinggi serta terjamin mutunya bagi pelanggan dengan cara terbaik yang dikembangkan oleh sumber daya manusia yang unggul melalui teknologi yang modern.

c. Proses Produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

Proses produksi pada PT Nissin Biscuit Ungaran adalah sebagai berikut :

1) Penerimaan bahan baku

Bahan baku yang datang dari pemasok disimpan di gudang bahan baku setelah melalui proses pemeriksaan dokumen dan pengujian sampel bahan.

2) Penimbangan

Sebelum bahan baku digunakan dalam proses produksi, dilakukan proses penimbangan sesuai formula dari masing-masing produk. Hal ini akan

3) Pengayakan

Sebelum diproses lebih lanjut, bahan-bahan baku yang berbentuk tepung (misalnya tepung terigu, gula halus, susu bubuk dan lain sebagainya) terlebih dahulu diayak guna memperoleh ukuran partikel yang sesuai. Proses pengayakan memastikan tidak ada bahan baku yang menggumpal saat masuk ke tahap pencampuran.

4) Pencampuran bahan dengan langsung fermentasi

Proses pencampuran dilakukan dengan kecepatan dan waktu yang terstandar, dengan tujuan memperoleh campuran adonan yang homogen dan konsistensi yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga adonan yang dihasilkan siap untuk diproses pada tahap proses berikutnya.

5) Pencetakan adonan dengan langsung fermentasi

Untuk produk-produk tertentu yang menggunakan yeast dalam pembuatannya, dibutuhkan tahap fermentasi dengan suhu, kelembapan dan waktu tertentu untuk memberi kesempatan pada yeast untuk berkembangbiak. Setelah waktu fermentasi selesai, adonan siap diproses ke tahap pembentukan.

Pembentukan biscuit umumnya didahului dengan proses pembentukan lembaran adonan dengan ketebalan tertentu. Selanjutnya lembaran adonan dipotong/dicetak hingga menjadi kepingan adonan yang siap dipanggang. Selain itu, ada pula beberapa metode pembentukan kepingan adonan yang dilakukan tanpa melalui proses pembentukan lembaran adonan.

6) Pemangangan

Setelah melalui proses pembentukan, kepingan adonan biscuit dipanggang dalam oven dengan suhu dan waktu tertentu sehingga diperoleh biscuit matang yang berwarna kecoklatan.

7) Pemberian minyak dan bumbu, pendinginan bersamaan dengan pelapisan krim

Untuk jenis-jenis produk biscuit tertentu, setelah selesai proses pemanggangan, dilakukan tahap selanjutnya, misalnya penyemprotan dengan minyak nabati, penaburan dengan garam dan bumbu tabur, pelapisan dengan krim atau penyalutan dengan coklat guna mendapatkan citarasa yang diinginkan.

8) Pengepakan bersamaan dengan pelapisan krim

Bahan pengemas yang umum digunakan untuk mengemas biscuit adalah plastic, metalized plastic, tray plastic, cup kertas dan kaleng dengan kotak karton sebagai pengemas luarnya.

9) Penggudangan

Produk jadi, selanjutnya disimpan dalam gudang sambil menunggu waktu untuk didistribusikan.

10) Distribusi

Produk selanjutnya, didistribusikan melalui jaringan distribusi sehingga dapat dengan mudah dijumpai oleh konsumen diberbagai tempat penjualan di daerah-daerah di seluruh Indonesia dan juga di berbagai negara lainnya.

Adapun hasil produksi adalah nissin crackers, walens choco soes, wafer coklat, nissin crispy crackers, butter cookies, serena egg roll, khong guan merah, cream crackers, selected wafer cream.

2. Deskripsi Identitas Responden

Identitas 100 responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagaimana dapat dilihat pada lampiran B halaman 111-112, selanjutnya identitas 100 responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	31	31
Wanita	69	69
Total	100	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut diatas mengenai jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari 100 responden diperoleh hasil 31 responden berjenis kelamin pria dan 69 responden berjenis kelamin wanita. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi dominan berjenis kelamin wanita dengan persentase 69%.

b. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	18	18
SMA	77	77
S1	5	5
Total	100	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut diatas mengenai tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dari 100 responden diperoleh hasil 0 responden berpendidikan SD, 18 responden berpendidikan SMP, 77 responden berpendidikan SMU dan 5 responden berpendidikan S1.

Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi domina berpendidikan SMU dengan persentase 77%.

c. Usia Responden

**Tabel 4.3
Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	37	37
31-40 tahun	57	57
41-50 tahun	6	6
51-55 tahun	0	0
Total	100	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut diatas mengenai usia responden menunjukkan bahwa dari 100 responden diperoleh hasil 37 responden berusia 20-30 tahun, 57 responden berusia 31-40 tahun, 6 responden berusia 41-50 tahun dan 0 responden berusia 51-66 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi dominan berusia 31-40 tahun dengan persentase 57%.

d. Masa Kerja Responden

**Tabel 4.4
Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	14	14
6-10 tahun	36	36
11-15 tahun	42	42
16-20 tahun	8	8
Total	100	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut diatas mengenai masa kerja responden menunjukkan bahwa dari 100 responden diperoleh hasil 14 responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, 36 responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, 42 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 8

responden memiliki masa kerja 16-20 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi dominan memiliki masa kerja 11-15 tahun dengan persentase 42%.

3. Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan 100 responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang hasilnya dapat dirangkum sebagaimana dapat dilihat pada lampiran D halaman 115-124, selanjutnya dari rangkuman tanggapan 100 responden mengenai variabel kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan intensi turnover dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1)

Tabel 4.5
Tanggapan Kohesivitas Kelompok

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Jumlah	
	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%
X1.1	0	0	38	38	47	47	15	15	0	0	100	100
X1.2	0	0	34	34	51	51	14	14	1	1	100	100
X1.3	1	1	48	48	35	35	16	16	0	0	100	100
X1.4	6	6	35	35	44	44	14	14	1	1	100	100
X1.5	7	7	36	36	45	45	12	12	0	0	100	100
Total	14	2,8	191	38,2	222	44,4	71	14,2	2	0,4	500	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 100 responden mengenai 5 item pertanyaan berkaitan dengan variabel kohesivitas kelompok diketahui mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 44,4%.

b. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4.6
Tanggapan Kepuasan Kerja

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Jumlah	
	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%
X2.1	2	2	41	41	42	42	15	15	0	0	100	100
X2.2	2	2	50	50	37	37	11	11	0	0	100	100
X2.3	0	0	24	24	60	60	15	15	1	1	100	100
X2.4	0	0	42	42	44	44	13	13	1	1	100	100
X2.5	0	0	38	38	47	47	13	13	2	2	100	100
Total	4	0,8	195	39	230	46	67	13,4	4	0,8	500	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 100 responden mengenai 5 item pertanyaan berkaitan dengan variabel kepuasan kerja diketahui mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 46%.

c. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.7
Tanggapan Lingkungan Kerja

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Jumlah	
	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%
X3.1	0	0	32	32	48	48	19	19	1	1	100	100
X3.2	0	0	40	40	47	47	12	12	1	1	100	100
X3.3	0	0	51	51	35	35	14	14	0	0	100	100
X3.4	0	0	36	36	47	47	16	16	1	1	100	100
X3.5	0	0	26	26	61	61	12	12	1	1	100	100
Total	0	0	185	37	238	47,6	73	14,6	4	0,8	500	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 100 responden mengenai 5 item pertanyaan berkaitan dengan variabel lingkungan kerja diketahui mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 47,6%.

d. Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₄)

Tabel 4.8
Tanggapan Komitmen Organisasi

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Jumlah	
	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%
X4.1	3	3	19	19	51	51	27	27	0	0	100	100
X4.2	6	6	40	40	37	37	17	17	0	0	100	100
X4.3	4	4	38	38	37	37	21	21	0	0	100	100
X4.4	3	3	37	37	33	33	27	27	0	0	100	100
X4.5	3	3	22	22	44	44	31	31	0	0	100	100
Total	19	3,8	156	31,2	202	40,4	123	24,6	0	0	500	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 100 responden mengenai 5 item pertanyaan berkaitan dengan variabel komitmen organisasi diketahui mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 40,4%.

e. Tanggapan Responden Variabel Intensi Turnover (Y)

Tabel 4.9
Tanggapan Intensi Turnover

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Jumlah	
	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%	Resp	%
Y.1	11	11	47	47	30	30	12	12	0	0	100	100
Y.2	4	4	57	57	26	26	13	13	0	0	100	100
Y.3	4	4	48	48	32	32	16	16	0	0	100	100
Y.4	4	4	38	38	38	38	20	20	0	0	100	100
Y.5	3	3	29	29	43	43	21	21	4	4	100	100
Total	26	5,2	219	43,8	169	33,8	82	16,4	4	0,8	500	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 100 responden mengenai 5 item pertanyaan berkaitan dengan variabel intensi turnover diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 43,8%.

4. Hasil Analisa Penelitian

a. Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Hasil pengujian korelasi sederhana sebagaimana dapat dilihat pada lampiran G halaman 131, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Output SPSS Versi 23 Korelasi Sederhana

		Correlations				
		Kohe Kelomp	Kep Kerja	Lingk Kerja	Komit Org	Intensi TO
Kohe Kelomp	Pearson Correlation	1	.231*	.442**	-.028	-.408**
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.782	.000
	N	100	100	100	100	100
Kep Kerja	Pearson Correlation	.231*	1	.556**	.110	-.407**
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.277	.000
	N	100	100	100	100	100
Lingk Kerja	Pearson Correlation	.442**	.556**	1	.269**	-.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.000
	N	100	100	100	100	100
Komit Org	Pearson Correlation	-.028	.110	.269**	1	.077
	Sig. (2-tailed)	.782	.277	.007		.445
	N	100	100	100	100	100
Intensi TO	Pearson Correlation	-.408**	-.407**	-.449**	.077	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.445	
	N	100	100	100	100	100

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 diatas dapat diketahui hasil korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Korelasi sederhana antara variabel kohesivitas kelompok terhadap intensi turnover nilai sebesar -0,408 dengan interpretasi korelasi berada diantara -0,40 s/d -0,599 sehingga memiliki hubungan sedang sebagaimana dapat dilihat pada halaman 62 pada Tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif dan sedang antara kohevisitas kelompok dengan intensi turnover.

- b) Korelasi sederhana antara variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover nilai sebesar $-0,407$ dengan interpretasi korelasi berada diantara $-0,40$ s/d $-0,599$ sehingga memiliki hubungan sedang sebagaimana dapat dilihat pada halaman 62 pada Tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif dan sedang antara kepuasan kerja dengan intensi turnover.
- c) Korelasi sederhana antara variabel lingkungan kerja terhadap intensi turnover nilai sebesar $-0,449$ dengan interpretasi korelasi berada diantara $-0,40$ s/d $-0,599$ sehingga memiliki hubungan sedang sebagaimana dapat dilihat pada halaman 62 pada Tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif dan sedang antara lingkungan kerja dengan intensi turnover.
- d) Korelasi sederhana antara variabel komitmen organisasi terhadap intensi turnover nilai sebesar $0,077$ dengan interpretasi korelasi berada diantara $0,00$ s/d $0,199$ sehingga memiliki hubungan sangat lemah sebagaimana dapat dilihat pada halaman 62 pada Tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan sangat lemah antara komitmen organisasi dengan intensi turnover.

2) Korelasi Berganda

Hasil pengujian korelasi berganda dapat dilihat pada lampiran I halaman 136, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Output SPSS Versi 23 Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.290	3.151

a. Predictors: (Constant), Komit Org, Kohe Kelomp, Kep Kerja, Lingk Kerja

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 diatas dapat diketahui hasil korelasi berganda yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,565 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40-0,599 sehingga memiliki hubungan sedang sebagaimana dapat dilihat pada halaman 62 pada Tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan sedang antara kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dengan intensi turnover.

b. Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian regresi linier sederhana sebagaimana dapat dilihat pada lampiran H halaman 132-135, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

a) Pengaruh variabel kohesivitas kelompok terhadap intensi turnover

Tabel 4.12
Output SPSS Versi 23 Regresi Linier Sederhana
Kohesivitas Kelompok Terhadap Intensi Turnover

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.540	2.005		12.740	.000
	Kohe Kelomp	-.531	.120	-.408	-4.420	.000

a. Dependent Variable: Intensi TO

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 diatas dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana variabel kohesivitas kelompok terhadap intensi turnover yaitu $Y = 25,540 - 0,531X_1$ artinya kohesivitas kelompok sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 25,540 atau bila kohesivitas kelompok meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover menurun sebesar 0,531.

b) Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover

Tabel 4.13
Output SPSS Versi 23 Regresi Linier Sederhana
Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.627	2.026		12.652	.000
	Kep Kerja	-.542	.123	-.407	-4.417	.000

a. Dependent Variable: Intensi TO

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover yaitu $Y = 25,627 - 0,542X_2$ artinya kepuasan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 25,627 atau bila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover menurun sebesar 0,542.

c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap intensi turnover

Tabel 4.14
Output SPSS Versi 23 Regresi Linier Sederhana
Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.266	1.732		14.589	.000
	Lingk Kerja	-.527	.106	-.449	-4.977	.000

a. Dependent Variable: Intensi TO
 Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja terhadap intensi turnover yaitu $Y = 25,266 - 0,527X_3$ artinya lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 25,266 atau bila lingkungan kerja kerja meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover menurun sebesar 0,527.

d) Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi turnover

Tabel 4.15
Output SPSS Versi 23 Regresi Linier Sederhana
Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.614	1.605		9.730	.000
	Komit Org	.076	.099	.077	.767	.445

a. Dependent Variable: Intensi TO
 Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 diatas dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana variabel komitmen organisasi terhadap intensi turnover yaitu $Y = 15,614 + 0,076X_4$ artinya komitmen organisasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 15,614 atau bila komitmen

organisasi meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover meningkat sebesar 0,076.

2) Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda sebagaimana dapat dilihat pada lampiran I halaman 136, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.16
Output SPSS Versi 23 Regresi Linier Berganda
Kohesivitas kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan
Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Intensi
Turnover

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.084	2.642		11.010	.000
	Kohe Kelomp	-.304	.125	-.234	-2.439	.017
	Kep Kerja	-.297	.136	-.224	-2.192	.031
	Lingk Kerja	-.313	.136	-.267	-2.304	.023
	Komit Org	.165	.088	.167	1.869	.065

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.16 diatas sesuai dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ pada bab III (tiga), maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 29,084 - 0,304X_1 - 0,297X_2 - 0,313X_3 + 0,165X_4$. Hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) = 29,084 artinya tanpa adanya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka intensi turnover bernilai tetap sebesar 29,084.

- b) Koefisien regresi (b_1) = -0,304 artinya apabila penilaian terhadap kohesivitas kelompok meningkat sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penilaian terhadap intensi turnover menurun sebesar 0,304 satuan.
- c) Koefisien regresi (b_2) = -0,297 artinya apabila penilaian terhadap kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penilaian terhadap intensi turnover menurun sebesar 0,297 satuan.
- d) Koefisien regresi (b_3) = -0,313 artinya apabila penilaian terhadap lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penilaian terhadap intensi turnover menurun sebesar 0,313 satuan.
- e) Koefisien regresi (b_4) = 0,165 artinya apabila penilaian terhadap komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penilaian terhadap intensi turnover naik sebesar 0,165 satuan.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebagaimana dapat dilihat pada lampiran I halaman 136, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.17
Output SPSS Versi 23 Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.290	3.151

a. Predictors: (Constant), Komit Org, Kohe Kelomp, Kep Kerja, Lingk Kerja

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.17 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,290 artinya variabel kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap intensi turnover sebesar 29%. Sedangkan sisanya 71% diperoleh dari perhitungan $100\% - 29\%$ dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Hasil uji t (parsial) sebagaimana dapat dilihat pada lampiran I halaman 136, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.18

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.084	2.642		11.010	.000
	Kohe Kelomp	-.304	.125	-.234	-2.439	.017
	Kep Kerja	-.297	.136	-.224	-2.192	.031
	Lingk Kerja	-.313	.136	-.267	-2.304	.023
	Komit Org	.165	.088	.167	1.869	.065

Sumber data primer yang diolah, 2023

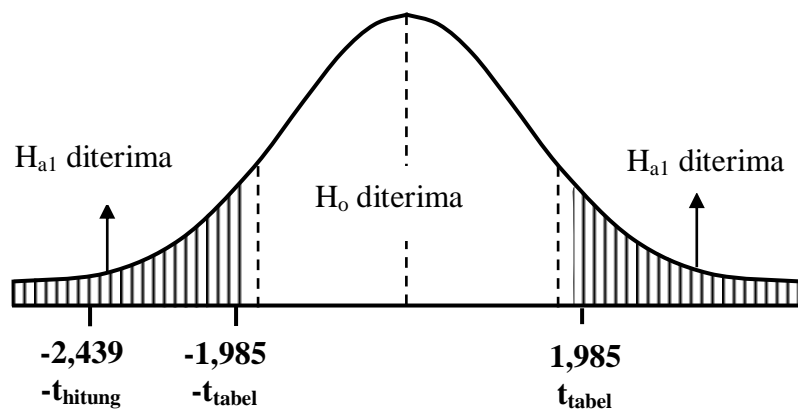
Berdasarkan data pada Tabel 4.12 tersebut diatas hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) H_{a1} : Kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

Kriteria hipotesis 1 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Merumuskan hipotesis

- (a) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya kohesivitas kelompok tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.
- (b) $H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran
- (2) Nilai t_{hitung} sebesar -2,439 dan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ (lihat Tabel 4.18).
- (3) Nilai t_{tabel} sebesar -1,985 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $100-4-1= 95$ (lihat lampiran K halaman 138).
- (4) Disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} -2,439 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_a diterima artinya kohesivitas kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a1} yang menyatakan kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.



Gambar 4.1

Uji t Kohevisitas Kelompok Terhadap Intensi Turnover

b) H_{a2} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

Kriteria hipotesis 2 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Merumuskan hipotesis

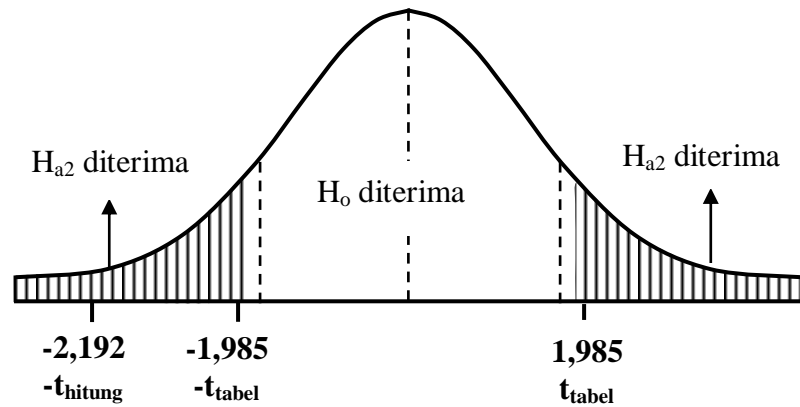
(a) $H_0 : \beta_2 = 0$ artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

(b) $H_a : \beta_2 \neq 0$ artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

(2) Nilai t_{hitung} sebesar -2,192 dan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ (lihat Tabel 4.18).

(3) Nilai t_{tabel} sebesar -1,985 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $100 - 4 - 1 = 95$ (lihat lampiran K halaman 138).

(4) Disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} -2,192 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a2} yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.



Gambar 4.2
Uji t kepuasan kerja Terhadap Intensi Turnover

c) H_{a3} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

Kriteria hipotesis 3 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Merumuskan hipotesis

(a) $H_0 : \beta_3 = 0$ artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

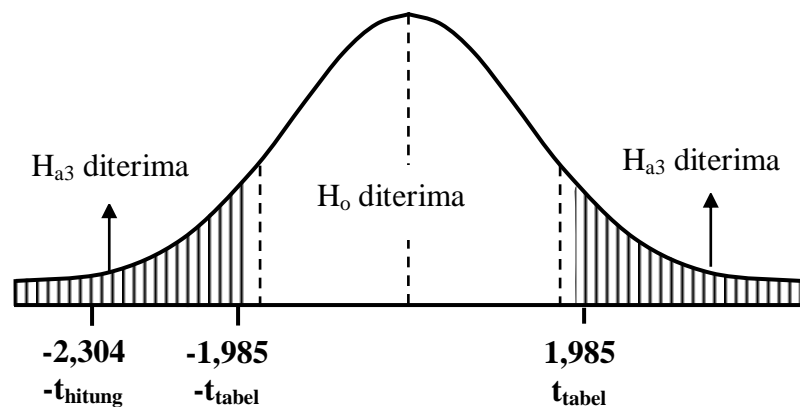
(b) $H_a : \beta_3 \neq 0$ artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

(2) Nilai t_{hitung} sebesar -2,304 dan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ (lihat Tabel 4.18).

(3) Nilai t_{tabel} sebesar -1,985 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $100 - 4 - 1 = 95$ (lihat lampiran K halaman 138).

(4) Disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} -2,304 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a3} yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.



Gambar 4.3
Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover

d) H_{a4} : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

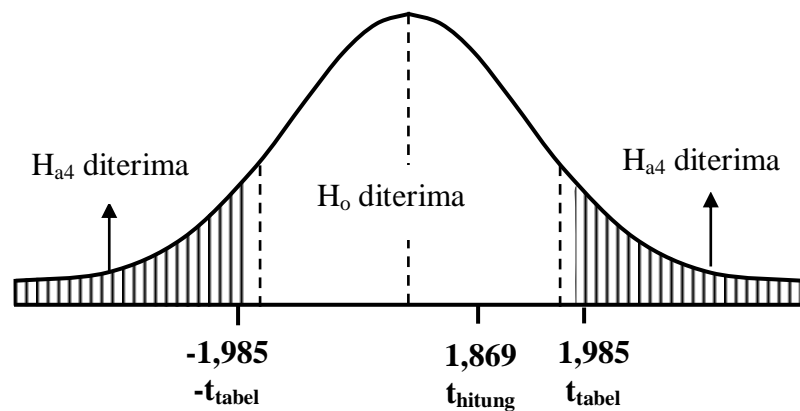
Kriteria hipotesis 4 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Merumuskan hipotesis

(a) H_o : $\beta_4 = 0$ artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

(b) H_a : $\beta_4 \neq 0$ artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

- (2) Nilai t_{hitung} sebesar 1,869 dan tingkat signifikansi $0,065 > 0,05$ (lihat Tabel 4.18).
- (3) Nilai t_{tabel} sebesar -1,985 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $100-4-1= 95$ (lihat lampiran K halaman 138).
- (4) Disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} $1,869 < t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,065 > 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a4} yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran tidak diterima.



Gambar 4.4
Uji t Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover

2) Uji F (Simultan)

Hasil uji F (simultan) sebagaimana dapat dilihat pada lampiran I halaman 136, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.19
Output SPSS Versi 23 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	441.963	4	110.491	11.126	.000 ^b
	Residual	943.427	95	9.931		
	Total	1385.390	99			

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. Predictors: (Constant), Komit Org, Kohe Kelomp, Kep Kerja, Lingk Kerja

Sumber data primer yang diolah, 2023

H_{a5} : Kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

Kriteria hipotesis 5 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

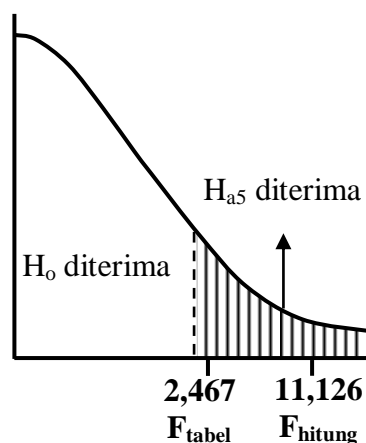
(1) Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

(2) Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

b) Nilai F_{hitung} sebesar 11,126 dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ (lihat Tabel 4.19).

c) Nilai F_{tabel} sebesar 2,467 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $100-4-1= 95$ (lihat lampiran L halaman 139-140).

d) Disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 11,126 > F_{tabel} 2,467$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga nilai F_{hitung} terletak pada daerah H_a diterima artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a5} yang menyatakan kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.



Gambar 4.5
Uji F
Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Intensi Turnover

B. Pembahasan

Hasil penelitian dilihat dari regresi linier berganda arah negatif sebesar -0,304 dan uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} -2,439 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ artinya kohevisitas kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian

produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok rendah yang meliputi: kurang adanya jalinan komunikasi antar karyawan, kurangnya rasa kebersamaan, kurangnya sikap akrab, hal tersebut akan membuat perubahan sikap pada individu satu dengan yang lainnya. Kenyamanan dalam bekerja sudah tidak dirasakan lagi oleh karyawan, sehingga karyawan cenderung akan mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan dari pekerjaannya sebelumnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kohesivitas kelompok akan memberikan pengaruh negatif yaitu peningkatan intensi turnover. Sedangkan kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover artinya karyawan bagian produksi yang terdiri dari beberapa team kerja dengan kohesivitas kelompok yang rendah perlu mendapat penanganan lebih lanjut dari manajemen agar kohesivitas kelompok yang rendah tidak sampai merugikan perusahaan. Menurut Carron dkk (2009) kohesivitas kelompok adalah proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi (kasih sayang, persahabatan, simpati) anggota kelompok . Sedangkan Nitisemito (2014) mengatakan bahwa rendahnya kohesivitas kelompok yang dimiliki karyawan suatu perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Seperti tidak ada semangat kerja pada karyawan, tingkat absensi rendah, pekerjaan tidak diselesaikan secara maksimal, tingkat disiplin rendah, prestasi kerja menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja Oleh sebab ini individu harus bisa

menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan kerjanya. Karena jika individu merasa tidak nyaman dan aman diperusahaan maka peluang terjadinya intensi *turnover* akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulfah (2017) dan Putri (2018) menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Hasil penelitian dilihat dari regresi linier berganda arah negatif sebesar -0,297 dan uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} -2,192 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja rendah yang ditunjukkan dari karyawan merasa kurang puas dalam hal penerimaan gaji. PT. Nissin Biscuit Ungaran telah memberikan gaji sesuai standar Upah Minimum Regional (UMR Kabupaten Semarang sebesar Rp 2.480.988). Gaji pokok karyawan mengalami pengurangan untuk iuran BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, BPJS tunjangan hari tua. Gaji tersebut dirasa masih merasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan apalagi karyawan yang sudah berumah tangga dan memiliki anak masih sekolah . Gaji tersebut juga belum termasuk pengurangan upah sebagai konsekuensi setiap tidak masuk kerja dipotong gaji sehari. Indikasi lain mengenai ketidakpuasan yaitu adanya penerimaan jabatan yang belum sesuai dengan pendidikan karyawan. Kurangnya kepuasan terhadap promosi karena perusahaan belum maksimal dalam hal penilaian untuk promosi jabatan karyawan, hal ini dikarenakan belum adanya sistem karir yang jelas. Promosi jabatan diperusahaan belum

jelas karena hanya berdasarkan keputusan manajer atau atasan, Pelaksanaan promosi jabatan di PT. Nissin Biscuit Ungaran masih atas dasar lamanya bekerja (senioritas) dengan alasan karyawan yang memiliki senioritas memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih dalam bekerja. Maka dari itu promosi jabatan jarang sekali terjadi di perusahaan. Hal ini akan menjadi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan cenderung merasa bosan dengan pekerjaannya karena kurang memiliki kesempatan untuk menjadi lebih maju dan belajar hal-hal baru. Karyawan merasa kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan maka dari itu karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja akan memberikan pengaruh negatif yaitu peningkatan intensi turnover. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover artinya karyawan bagian produksi yang terdiri dari beberapa team kerja dengan kepuasan kerja yang rendah perlu mendapat penanganan lebih lanjut dari manajemen agar kepuasan kerja rendah tidak sampai merugikan perusahaan. Menurut As'ad, (2013) kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2002) mengatakan timbulnya *turnover* diawali dengan adanya niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) dari karyawan dan faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang paling memengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan kinerja

pekerjaan. Timbulnya ketidakpuasan kerja dapat terjadi sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kebutuhan, harapan atau tujuan yang menjadi motivasi karyawan, hingga akhirnya dapat menimbulkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pariascana dan Trisnawati (2022), Ni Wayan (2022), Rayhan dkk (2021), Yongki dan Joko (2020), Zulfan dan Audita (2021). menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Hasil penelitian dilihat dari regresi linier berganda arah negatif sebesar -0,313 dan uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} -2,304 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak nyaman yang meliputi kurang sirkulasi udara di tempat kerja mengakibatkan karyawan di dalam ruangan kerja merasa panas karena di bagian produksi tidak di pasang exhouse yang berfungsi sebagai pendingin ruangan. Pencahayaan atau penerangan di tempat produksi kurang, contohnya ada sebagian lampu yang mati tetap dibiarkan saja berakibat mengurangi dalam penglihatan. Kebisingan di bagian produksi tinggi. Contohnya suara berisik yang ditimbulkan dari mesin pembuatan roti akibat dapat mengurangi pendengaran karyawan. Suasana kerja tidak nyaman disebabkan atasan atau rekan kerja dalam menegur dengan komunikasi kurang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin rendah lingkungan kerja akan memberikan pengaruh negatif yaitu peningkatan intensi turnover. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover artinya karyawan bagian produksi yang

terdiri dari beberapa team kerja dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman perlu mendapat penangana lebih lanjut dari manajemen agar tidak sampai merugikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja **adalah semua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.** Lingkungan kerja yang tidak sehat, tidak aman, dan tidak nyaman secara tidak langsung dapat meningkatkan intensi *turnover*. Untuk dapat menurunkan intensi *turnover* karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan meski kadang lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap intensi *turnover*, namun lingkungan kerja memiliki arti penting bagi karyawan dalam rutinitas kerjanya Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yongki dan Joko (2020), Zulfan dan Audita (2021), Vicky dan Kasmir (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Hasil penelitian dilihat dari regresi linier berganda arah positif sebesar 0,165 dan uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,869 < t_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,065 > 0,05$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang meliputi bangga menceritakan kepada orang lain, bahwa PT. Nissin Biscuit Ungaran adalah perusahaan yang baik, termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi, menginspirasi untuk selalu bekerja keras dalam memajukan perusahaan, nilai-nilai sosial yang diterapkan dan berlaku

diperusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan, bersedia bekerja seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasi akan memberikan pengaruh positif yaitu penurunan intensi turnover. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover artinya meskipun perusahaan memiliki komitmen organisasi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap penurunan intensi turnover. Menurut Mayer dan Allen dalam Priansa (2016) komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, ketelibat dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Priansa (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi karena terpaksa atau sukarela (intensi *turnover*). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mila dan Susanti (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi turnover.

Hasil penelitian dilihat dari determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,290 artinya 29% intensi turnover dapat dijelaskan oleh variasi dari kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan dilihat dari uji F secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 11,126 > F_{tabel} 2,467$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen

organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kohevisitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dapat dilaksanakan secara bersama-sama dapat menurunkan tingkat intensi turnover karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori menurut Robbins (2002) yang mengatakan intensi turnover (intensi keluar/niat keluar) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Tingkat intensi *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Intensi *turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi niat keluar yakni kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dengan baik dalam kelompok kerja, karyawan merasa terpuaskan dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya dapat menurunkan niat keluar. Sebaliknya kohesivitas kelompok kerja tidak terjalin dengan baik, karyawan yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang buruk dan karyawan tidak kurang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan intensi *turnover*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Korelasi sederhana antara variabel kohesivitas kelompok terhadap intensi turnover nilai sebesar -0,408 dengan interpretasi korelasi berada diantara -0,40 s/d -0,599 sehingga memiliki hubungan negatif dan sedang antara kohesivitas kelompok dengan intensi turnover. Regresi linier sederhana variabel kohesivitas kelompok terhadap intensi turnover yaitu $Y = 25,540 - 0,531X_1$ artinya kohesivitas kelompok sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 25,540 atau bila kohesivitas kelompok meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover menurun sebesar 0,531. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} -2,439 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ artinya kohesivitas kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a1} yang menyatakan kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.
2. Korelasi sederhana antara variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover nilai sebesar -0,407 dengan interpretasi korelasi berada diantara -0,40 s/d -0,599 sehingga memiliki hubungan negatif dan sedang antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Regresi linier sederhana variabel

kepuasan kerja terhadap intensi turnover yaitu $Y = 25,627 - 0,542X_2$ artinya kepuasan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 25,627 atau bila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover menurun sebesar 0,542. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} -2,192 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a2} yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.

3. Korelasi sederhana antara variabel lingkungan kerja terhadap intensi turnover nilai sebesar -0,449 dengan interpretasi korelasi berada diantara -0,40 s/d -0,599 sehingga memiliki hubungan negatif dan sedang antara lingkungan kerja dengan intensi turnover. Regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja terhadap intensi turnover yaitu $Y = 25,266 - 0,527X_3$ artinya lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 25,266 atau bila lingkungan kerja kerja meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover menurun sebesar 0,527. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} -2,304 < t_{tabel} -1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a3} yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.

4. Korelasi sederhana antara variabel komitmen organisasi terhadap intensi turnover nilai sebesar 0,077 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,00 s/d 0,199 sehingga memiliki hubungan positif dan sangat lemah antara komitmen organisasi dengan intensi turnover. Regresi linier sederhana variabel komitmen organisasi terhadap intensi turnover yaitu $Y = 15,614 + 0,076X_4$ artinya komitmen organisasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai intensi turnover tetap sebesar 15,614 atau bila komitmen organisasi meningkat satu satuan maka nilai intensi turnover meningkat sebesar 0,076. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,869 < t_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,065 > 0,05$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a4} yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran tidak diterima.
5. Korelasi berganda yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,565 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40-0,599 sehingga memiliki hubungan positif dan sedang antara kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dengan intensi turnover. Hasil regresi linier berganda $Y = 29,084 - 0,304X_1 - 0,297X_2 - 0,313X_3 + 0,165X_4$. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai $F_{hitung} 11,126 > F_{tabel} 2,467$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi

turnover karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran. Maka H_{a5} yang menyatakan kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT Nissin Biscuit Ungaran dapat diterima.

6. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,290 artinya variabel kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap intensi turnover sebesar 29%. Sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya juga meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan mengangkat karyawan menjadi pegawai tetap, terutama bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki pengalaman lebih dalam bekerja karena berarti karyawan cukup loyal untuk bekerja di perusahaan. Membangun rasa bangga dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, serta menciptakan kesadaran karyawan agar ingin tetap bekerja di PT. Nissin Biscuit Ungaran sehingga akan menghasilkan karyawan yang berkomitmen tinggi dengan begitu karyawan akan loyal dan berdampak positif pada penurunan intensi turnover di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Anis, Kurniawati. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Norgantara Prima perkasa Semarang*. Skripsi. Semarang : Universitas Semarang.
- As'ad, M. (2013). *Seri Ilmu Sumber Daya manusia, Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astri dan Sisilia. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru* *Jurnal Manajemen* Vol 2(1) 2021 : 77-91
- Carron, A., V, Bray., S., R, Lougheed., T, Eys., A., N (2009) *Development of a Cohesion Questionnaire for Youth: The Youth Sport Environment Questionnaire*. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol. 31, (June 2009), pp. 31, 390-408.
- Cindy dkk. (2021). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Harian*. *Jurnal Visionida*, Volume 7 Nomor 1 Juni 2021
- Entri, Nastuti. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover (Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang)*. *Skripsi*. Magelang : Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Etnaningtyas, A P. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Forsyth, D.R. (2010). *Group dynamics. 3rd Ed*. California: Wadsworth Publishing company.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang : Penerbit Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Jualiansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Kartono. (2017). *Kepribadian dan Turnover Intention Pegawai Di PD. Bank BPR Jawa Barat*. *Prosiding Seminar Nasional AIMI, Jambi (27-28 Oktober 2017)*, hal. 556-566.

- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan implementasi Sampai Bukti*. Cetakan Kesatu. Bandung : penerbit Alfabeta.
- Mahdi, A.F., Zin, M.Z.M., Nor, M.R.M., Sakat, A.A.S., dan Sulaiman, A. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal Of Applied Sciences*, Vol. 9, No. 9, pp. 1518-1526.
- Mila dan Susanti. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kini Jaya Indah). *Jurnal Ekonomi* Vol. 13 No. 1 Juni 2018 : 102 – 121
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex Soemadji. (2014). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumbledaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ni Wayan dkk. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Marvella Digital Copy & Printing. *Jurnal Manajemen*. Volume 3. Nomor 3. Tahun 2022.
- Pane, M., Simarmata, Poltak P., dan Nufrizal. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.
- Pariascana dan Trisnawati. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.15, No.2, Desember 2022
- Pattanayak, B., (2002), *Human resources management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-hall of India, New Delhi.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Putri, N A., Pandjaitan, N K., dan Kuswanto, S. (2018). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (*The effect of Cohesiveness and Job Satisfaction on Employees Turnover Intention*). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 9, No. 1, hal. 35-44.
- Rayhan. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada karyawan CV. Pandawa Copy Digital printing di Depok). Vol 1 (1) (Maret 2021) hal: 1 – 13
- Robbins, S P., dan Judge, T A. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen Dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Cetakan Kelima. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Ulfah, Putri (2017). Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan. (Studi Pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari, Pacitan, Jawa Timur). *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Usman dan Akbar (2011). *Pengantar Statistika*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Vicky dan Kasmir. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Prima Hotel Indonesia. *Jurnal SWOT*, Vol. VIII, No 2 (Mei 2018), hal. 362-370.
- Vidya, Prisca Alfresia. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Walgito, Bimo. (2010). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Witasari, Lia. (2009). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Yongki dan Joko. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia – Tahun 2020
- Yunita, Nur Hidayati. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di PT. Indo Acidatama. *Skripsi*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yusuf, R M., dan Syarif, D., (2020). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zulfan dan Audita. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4 Vol. 6, No. 4, 2021 November: 843-856

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Karyawan
Bagian Produksi PT Nissin Biscuit Ungaran

Bersama ini saya, Nama : Laila Suprabawati dengan Nim : 19510073 mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover”**. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/saudari

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
b. Pendidikan terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMU/SMK 4. S1
c. Usia : tahun
d. Masa kerja : tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban **SS, S, KS, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

- | | |
|---------------------------|----------|
| Sangat Setuju (SS) | = skor 5 |
| Setuju (S) | = skor 4 |
| Kurang Setuju (KS) | = skor 3 |
| Tidak Setuju (TS) | = skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = skor 1 |

1. Kohesivitas Kelompok (X_1)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam susah dan senang, anda selalu tetap bergabung dalam kelompok kerja.					
2	Anda merasa kelompok kerja anda memiliki rasa kebersamaan.					
3	Anda suka dengan kekompakan kelompok kerja anda.					
4	Apabila dalam bekerja anda mendapat masalah biasanya rekan kerja yang lain berusaha membantu.					
5	Rekan kerja anda sangat menyenangkan bila diajak bekerja sama.					

2. Kepuasan Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Anda menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang.					
2	Anda bersedia menerima pekerjaan yang bervariasi dari atasan dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawan.					
3	Anda merasa pekerjaan yang anda lakukan sekarang ini dapat memberikan karir yang jelas di masa datang.					
4	Anda memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk mendapatkan promosi atau pengangkatan jabatan.					
5	Anda merasa puas dengan gaji yang diterima selama ini.					

3. Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kebersihan tempat anda bekerja sangat terjaga.					
2	Ventilasi ruangan di tempat kerja anda sudah memadai sebagai sirkulasi (pertukaran) udara.					
3	Menurut anda, penerangan di tempat kerja anda selama ini sudah sesuai NAB (Nilai Ambang Batas) penerangan yang dianjurkan.					
4	Keamanan kerja di tempat anda bekerja sangat diprioritaskan.					
5	Kebisingan di tempat kerja anda sudah diminimalisir dengan baik.					

4. Komitmen Organisasi (X₄)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Anda bangga menceritakan kepada orang lain, bahwa tempat anda bekerja adalah perusahaan yang baik.					
2	Perusahaan tempat anda bekerja membuat anda termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.					
3	Perusahaan tempat anda bekerja menginspirasi anda untuk selalu bekerja keras dalam memajukan perusahaan.					
4	Anda merasa bahwa nilai-nilai sosial yang diterapkan dan berlaku diperusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.					
5	Anda bersedia bekerja seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan.					

5. Intensi Turnover (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Anda pernah atau sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan.					
2	Anda pernah atau sering berpikir untuk menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi.					
3	Anda akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.					
4	Anda akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini.					
5	Anda akan segera meninggalkan perusahaan ini karena bekerja disini hanya membuat anda semakin terbebani.					

IDENTITAS 100 RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Usia Tahun	Masa Kerja Tahun	No	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Usia Tahun	Masa Kerja Tahun
1	Pria	SMU	30	7	26	Wanita	S1	37	14
2	Pria	SMU	29	7	27	Wanita	SMU	36	14
3	Pria	SMU	29	8	28	Wanita	SMU	46	18
4	Pria	SMP	37	12	29	Wanita	SMU	48	17
5	Pria	SMP	36	13	30	Pria	SMU	37	14
6	Pria	SMP	34	11	31	Wanita	SMP	32	11
7	Wanita	S1	39	14	32	Wanita	SMP	35	13
8	Wanita	S1	44	17	33	Wanita	SMP	36	13
9	Wanita	SMP	37	15	34	Wanita	SMU	25	5
10	Wanita	SMP	36	15	35	Wanita	SMU	27	4
11	Wanita	SMU	33	13	36	Pria	SMU	28	5
12	Wanita	SMU	38	12	37	Wanita	SMU	30	4
13	Wanita	SMU	34	14	38	Wanita	SMU	23	3
14	Pria	S1	43	18	39	Wanita	SMU	28	3
15	Pria	SMU	31	11	40	Wanita	SMU	27	2
16	Pria	SMU	33	12	41	Wanita	SMU	29	5
17	Pria	SMU	37	14	42	Wanita	SMU	22	2
18	Pria	SMU	39	15	43	Wanita	SMU	36	15
19	Wanita	SMP	35	14	44	Wanita	SMU	26	4
20	Wanita	SMP	36	15	45	Pria	SMU	33	11
21	Wanita	SMU	35	13	46	Wanita	SMU	24	3
22	Wanita	SMU	47	19	47	Wanita	SMU	28	5
23	Pria	SMU	45	20	48	Wanita	SMU	28	4
24	Pria	SMU	33	11	49	Wanita	SMU	29	4
25	Wanita	SMU	32	12	50	Pria	SMU	33	11

IDENTITAS 100 RESPONDEN (Lanjutan)

No	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Usia Tahun	Masa Kerja Tahun	No	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Usia Tahun	Masa Kerja Tahun
51	Wanita	SMP	39	15	76	Pria	SMU	39	11
52	Wanita	SMP	36	13	77	Pria	SMU	29	6
53	Wanita	SMP	35	12	78	Wanita	SMU	37	12
54	Wanita	SMU	30	9	79	Wanita	SMU	36	7
55	Wanita	SMU	30	9	80	Wanita	SMU	34	6
56	Wanita	SMU	28	7	81	Wanita	SMU	38	8
57	Pria	S1	35	10	82	Wanita	SMU	36	7
58	Pria	SMU	29	6	83	Wanita	SMU	36	13
59	Pria	SMU	26	6	84	Wanita	SMU	38	7
60	Wanita	SMP	26	6	85	Pria	SMU	35	10
61	Wanita	SMU	28	8	86	Wanita	SMU	27	6
62	Wanita	SMU	28	6	87	Wanita	SMU	35	9
63	Wanita	SMU	35	7	88	Wanita	SMU	37	13
64	Wanita	SMU	36	10	89	Wanita	SMU	37	9
65	Pria	SMU	32	7	90	Wanita	SMU	28	8
66	Pria	SMU	35	8	91	Pria	SMU	38	12
67	Wanita	SMU	28	8	92	Wanita	SMU	27	7
68	Wanita	SMU	29	7	93	Wanita	SMU	29	8
69	Wanita	SMU	36	10	94	Wanita	SMU	36	13
70	Wanita	SMP	28	8	95	Wanita	SMU	39	14
71	Wanita	SMP	33	11	96	Wanita	SMU	36	13
72	Wanita	SMP	26	6	97	Pria	SMU	38	13
73	Wanita	SMU	30	11	98	Pria	SMU	39	14
74	Pria	SMU	28	8	99	Pria	SMU	40	16
75	Pria	SMU	27	7	100	Wanita	SMP	40	18

TANGGAPAN UJI COBA 10 RESPONDEN

1. Tanggapan Uji Coba 10 Responden Variabel Kohevisitas Kelompok (X_1)

No	KOHESIVITAS KELOMPOK					Total
Resp	Kohe_1	Kohe_2	Kohe_3	Kohe_4	Kohe_5	
1	2	2	3	2	2	11
2	3	2	3	2	2	12
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	4	16
5	3	4	4	3	4	18
6	4	4	4	2	3	17
7	3	4	3	3	3	16
8	4	4	4	4	3	19
9	4	3	4	4	3	18
10	4	3	3	3	3	16

2. Tanggapan Uji Coba 10 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	KEPUASAN KERJA					Total
Resp	Kepu_1	Kepu_2	Kepu_3	Kepu_4	Kepu_5	
1	3	4	3	4	2	16
2	3	3	2	2	2	12
3	2	2	2	2	2	10
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	3	3	3	17
6	4	4	3	4	4	19
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	3	2	3	2	3	13

3. Tanggapan Uji Coba 10 Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	LINGKUNGAN KERJA					Total
Resp	Ling_1	Ling_2	Ling_3	Ling_4	Ling_5	
1	2	2	3	2	2	11
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	3	16
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	4	3	19
7	3	4	4	4	3	18
8	4	4	4	4	3	19
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	4	4	20

4. Tanggapan Uji Coba 10 Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₄)

No	KOMITMEN ORGANISASI					Total
	Komit_1	Komit_2	Komit_3	Komit_4	Komit_5	
1	3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	4	3	16
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	3	4	4	4	4	19
7	5	5	5	5	5	25
8	3	4	4	4	4	19
9	3	4	3	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20

5. Tanggapan Uji Coba 10 Responden Variabel Intensi Turnover (Y)

No	INTENSI TURNOVER					Total
	Inten_1	Inten_2	Inten_3	Inten_4	Inten_5	
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	2	2	1	11
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	3	3	18
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	4	18
10	3	3	3	3	3	15

TANGGAPAN 100 RESPONDEN

1. Tanggapan 100 Responden Variabel Kohevisitas Kelompok (X_1)

No	Kohe_1	Kohe_2	Kohe_3	Kohe_4	Kohe_5	Kohe Kelomp	No	Kohe_1	Kohe_2	Kohe_3	Kohe_4	Kohe_5	Kohe Kelomp
1	2	2	3	2	3	12	26	4	4	4	3	3	18
2	3	2	3	2	2	12	27	2	2	2	2	2	10
3	4	4	3	4	4	19	28	4	4	4	3	3	18
4	3	3	3	3	4	16	29	4	3	4	3	3	17
5	4	4	4	4	4	20	30	2	2	2	2	2	10
6	4	4	4	2	3	17	31	2	1	2	1	2	8
7	3	4	4	3	3	17	32	4	4	4	3	3	18
8	4	4	4	4	3	19	33	3	3	3	3	3	15
9	4	3	4	4	3	18	34	3	3	3	4	4	17
10	4	3	4	3	4	18	35	3	3	2	3	2	13
11	2	2	2	3	4	13	36	2	2	2	4	4	14
12	3	3	3	3	3	15	37	3	3	3	4	4	17
13	2	3	2	3	2	12	38	4	3	3	4	4	18
14	3	4	4	3	3	17	39	4	3	4	3	3	17
15	3	3	3	3	3	15	40	4	4	4	3	3	18
16	3	3	3	3	3	15	41	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15	42	3	3	3	3	3	15
18	4	4	5	4	5	22	43	3	3	4	2	3	15
19	4	3	4	3	4	18	44	2	2	2	2	2	10
20	2	2	2	4	4	14	45	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	4	5	18	46	3	3	3	3	3	15
22	2	2	2	3	2	11	47	3	3	4	4	4	18
23	3	4	4	4	4	19	48	4	4	4	4	4	20
24	2	2	2	2	2	10	49	3	3	3	5	4	18
25	3	3	3	2	3	14	50	2	2	2	2	2	10

No	Kohe_1	Kohe_2	Kohe_3	Kohe_4	Kohe_5	Kohe Kelomp	No	Kohe_1	Kohe_2	Kohe_3	Kohe_4	Kohe_5	Kohe Kelomp
51	4	4	4	4	4	20	76	3	3	3	4	4	17
52	4	4	4	3	3	18	77	4	4	4	3	3	18
53	4	4	4	3	3	18	78	4	4	4	3	3	18
54	3	3	4	4	4	18	79	4	4	4	4	4	20
55	3	3	3	4	4	17	80	3	3	3	3	3	15
56	3	3	4	5	5	20	81	3	3	3	5	5	19
57	3	3	3	5	5	19	82	3	3	3	5	5	19
58	3	3	3	2	3	14	83	3	4	3	5	5	20
59	2	2	2	2	2	10	84	3	3	3	2	2	13
60	3	3	3	3	3	15	85	4	4	4	3	3	18
61	3	3	3	3	3	15	86	3	4	4	4	4	19
62	4	4	4	3	3	18	87	2	2	2	3	3	12
63	3	3	4	3	3	16	88	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	3	3	18	89	4	4	4	2	3	17
65	3	3	3	4	4	17	90	3	4	4	3	3	17
66	4	4	4	4	4	20	91	4	4	4	4	3	19
67	3	3	4	3	4	17	92	4	3	4	4	3	18
68	4	3	3	4	4	18	93	4	3	4	3	4	18
69	3	3	3	4	4	17	94	4	3	4	4	4	19
70	3	4	4	4	4	19	95	3	3	4	4	4	18
71	4	4	4	3	3	18	96	3	3	2	3	3	14
72	4	4	4	4	4	20	97	3	3	3	4	4	17
73	4	3	4	4	4	19	98	4	4	4	3	3	18
74	3	3	4	4	4	18	99	4	4	4	3	3	18
75	3	3	2	3	3	14	100	2	2	3	4	4	15

2. Tanggapan 100 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Kepu_1	Kepu_2	Kepu_3	Kepu_4	Kepu_5	Kep Kerja	No	Kepu_1	Kepu_2	Kepu_3	Kepu_4	Kepu_5	Kep Kerja
1	4	4	3	2	2	15	26	2	2	3	4	4	15
2	3	3	2	2	2	12	27	4	4	3	3	3	17
3	3	2	2	2	2	11	28	3	4	3	4	4	18
4	3	3	4	3	3	16	29	3	4	3	4	3	17
5	3	3	3	3	3	15	30	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	4	4	19	31	2	4	1	1	1	9
7	3	3	3	3	4	16	32	4	3	4	4	4	19
8	3	4	3	4	4	18	33	4	4	3	3	3	17
9	3	4	3	4	3	17	34	5	5	3	3	3	19
10	2	2	3	2	2	11	35	4	4	3	3	3	17
11	2	2	2	2	1	9	36	3	2	2	2	2	11
12	4	3	3	4	4	18	37	2	3	2	3	3	13
13	3	3	4	4	4	18	38	3	3	3	4	3	16
14	2	2	3	3	2	12	39	4	4	3	4	3	18
15	4	4	3	3	3	17	40	4	4	4	4	4	20
16	3	3	3	3	3	15	41	2	2	3	3	3	13
17	2	2	2	2	2	10	42	4	4	3	3	3	17
18	3	3	3	3	3	15	43	4	4	3	3	3	17
19	4	3	3	4	4	18	44	3	3	3	4	4	17
20	4	4	2	2	2	14	45	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15	46	3	4	3	3	3	16
22	4	4	3	3	4	18	47	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	3	4	19	48	4	4	3	4	4	19
24	3	3	2	2	2	12	49	3	4	3	3	3	16
25	3	3	3	3	3	15	50	3	4	3	3	3	16

No	Kepu_1	Kepu_2	Kepu_3	Kepu_4	Kepu_5	Kep Kerja	No	Kepu_1	Kepu_2	Kepu_3	Kepu_4	Kepu_5	Kep Kerja
51	2	2	2	2	2	10	76	4	4	3	3	3	17
52	4	4	4	4	4	20	77	3	3	4	4	4	18
53	4	4	4	4	4	20	78	4	4	4	4	4	20
54	4	4	3	3	3	17	79	4	4	4	4	4	20
55	4	4	3	3	3	17	80	4	4	4	4	4	20
56	4	4	3	3	3	17	81	3	4	3	3	3	16
57	2	3	2	3	3	13	82	3	4	3	3	3	16
58	4	4	3	3	3	17	83	2	3	2	3	3	13
59	4	4	2	2	2	14	84	4	4	3	3	3	17
60	3	3	3	3	3	15	85	5	5	4	4	4	22
61	2	3	2	3	3	13	86	4	4	4	4	4	20
62	4	3	4	4	4	19	87	3	3	2	2	2	12
63	4	4	3	3	3	17	88	3	3	3	3	3	15
64	4	4	4	4	4	20	89	4	4	3	4	4	19
65	4	4	3	3	3	17	90	3	3	3	3	4	16
66	3	3	4	4	4	18	91	3	4	3	4	4	18
67	4	4	4	4	4	20	92	3	4	3	4	3	17
68	4	4	3	4	3	18	93	2	2	3	2	2	11
69	3	3	3	3	3	15	94	3	3	3	4	3	16
70	2	2	3	3	3	13	95	3	3	3	4	4	17
71	3	3	4	4	4	18	96	3	4	4	3	4	18
72	3	3	4	4	4	18	97	4	4	3	4	3	18
73	3	3	3	4	3	16	98	3	3	4	4	4	18
74	3	3	3	4	4	17	99	4	4	4	4	4	20
75	2	3	2	3	3	13	100	4	4	4	4	4	20

3. Tanggapan 100 Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Ling_1	Ling_2	Ling_3	Ling_4	Ling_5	Lingk Kerja	No	Ling_1	Ling_2	Ling_3	Ling_4	Ling_5	Lingk Kerja
1	2	2	3	2	2	11	26	3	4	4	4	4	19
2	3	3	3	3	3	15	27	3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	3	16	28	3	4	4	4	4	19
4	3	3	3	3	3	15	29	3	3	4	4	4	18
5	3	3	3	3	3	15	30	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	3	19	31	2	1	3	1	3	10
7	3	4	4	4	3	18	32	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	3	19	33	3	3	3	3	3	15
9	4	4	4	3	3	18	34	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	4	20	35	3	3	3	3	3	15
11	2	2	2	2	2	10	36	2	2	2	2	2	10
12	4	4	4	3	3	18	37	2	3	3	3	3	14
13	4	4	4	4	4	20	38	3	3	3	3	4	16
14	3	4	4	3	3	17	39	4	3	4	3	3	17
15	3	3	3	3	3	15	40	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	3	3	18	41	3	3	3	3	3	15
17	2	2	2	2	2	10	42	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20	43	3	3	4	3	3	16
19	3	4	4	3	4	18	44	4	4	4	3	3	18
20	2	2	2	2	2	10	45	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15	46	3	3	3	3	3	15
22	3	4	4	3	3	17	47	3	3	4	3	3	16
23	4	4	4	4	3	19	48	4	4	4	4	3	19
24	2	2	2	2	2	10	49	2	2	2	2	2	10
25	3	3	3	3	3	15	50	3	3	3	3	3	15

No	Ling_1	Ling_2	Ling_3	Ling_4	Ling_5	Lingk Kerja
51	2	2	2	2	2	10
52	4	4	4	4	3	19
53	2	4	4	4	4	18
54	3	3	4	3	3	16
55	3	3	3	3	3	15
56	3	3	3	3	3	15
57	2	3	3	3	3	14
58	3	3	3	3	3	15
59	2	2	2	2	2	10
60	3	3	3	3	3	15
61	2	3	3	3	3	14
62	3	3	4	4	4	18
63	3	3	4	3	3	16
64	4	4	4	4	4	20
65	3	3	3	3	3	15
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	3	3	3	3	16
69	3	3	3	3	3	15
70	3	3	4	3	3	16
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	3	3	4	4	4	18
74	3	4	4	4	3	18
75	2	3	2	2	3	12
76	3	3	3	3	3	15
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	3	3	3	3	3	15
81	3	3	3	3	3	15
82	3	3	3	3	3	15
83	2	2	2	2	2	10
84	3	3	2	2	2	12
85	2	3	3	2	3	13
86	4	4	4	4	3	19
87	1	2	2	2	1	8
88	3	3	3	3	3	15
89	4	4	4	4	3	19
90	3	4	4	4	3	18
91	4	4	4	4	3	19
92	4	4	4	3	3	18
93	4	4	4	4	4	20
94	3	3	4	4	4	18
95	3	4	4	4	3	18
96	2	3	2	2	3	12
97	3	3	3	3	3	15
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	2	2	2	2	2	10

4. Tanggapan 100 Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₄)

No	Komit_1	Komit_2	Komit_3	Komit_4	Komit_5	Komit Org	No	Komit_1	Komit_2	Komit_3	Komit_4	Komit_5	Komit Org
1	2	2	2	2	2	10	26	3	3	3	3	2	14
2	2	2	2	2	2	10	27	3	4	3	3	3	16
3	3	2	2	2	2	11	28	3	4	4	4	3	18
4	3	3	3	3	3	15	29	2	2	3	3	2	12
5	3	3	3	3	3	15	30	3	3	4	3	3	16
6	3	4	4	4	4	19	31	3	3	3	3	2	14
7	5	5	5	5	5	25	32	3	3	3	4	4	17
8	3	4	4	4	4	19	33	3	4	4	4	3	18
9	3	4	3	4	4	18	34	3	4	4	4	3	18
10	4	4	4	4	4	20	35	4	4	4	3	3	18
11	3	3	3	3	3	15	36	2	2	2	2	2	10
12	3	4	4	4	3	18	37	3	4	4	4	3	18
13	4	4	4	3	3	18	38	2	2	2	2	2	10
14	3	3	4	4	3	17	39	3	3	3	3	3	15
15	3	3	4	4	4	18	40	3	4	3	3	3	16
16	4	4	3	3	4	18	41	3	2	2	2	3	12
17	2	3	2	2	2	11	42	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	3	15	43	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	3	19	44	4	5	4	4	4	21
20	2	2	2	2	2	10	45	2	3	3	2	2	12
21	3	4	4	4	3	18	46	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15	47	4	4	4	4	4	20
23	3	3	4	4	3	17	48	4	4	4	4	4	20
24	2	3	3	2	2	12	49	4	4	4	4	4	20
25	3	3	3	3	3	15	50	4	5	5	4	4	22

No	Komit_1	Komit_2	Komit_3	Komit_4	Komit_5	Komit Org	No	Komit_1	Komit_2	Komit_3	Komit_4	Komit_5	Komit Org
51	3	3	3	3	3	15	76	2	3	3	2	2	12
52	3	3	3	3	3	15	77	4	4	4	3	3	18
53	2	3	3	2	2	12	78	2	2	2	2	2	10
54	3	3	3	3	3	15	79	2	3	3	2	2	12
55	3	4	4	4	3	18	80	2	3	2	2	2	11
56	2	2	2	2	2	10	81	2	2	2	2	2	10
57	2	3	2	3	2	12	82	2	2	2	2	2	10
58	4	4	4	4	4	20	83	3	3	3	3	3	15
59	4	4	4	4	4	20	84	2	2	2	2	2	10
60	3	4	3	3	3	16	85	2	3	3	2	2	12
61	3	3	3	3	3	15	86	3	4	4	4	3	18
62	3	4	3	3	3	16	87	2	2	2	2	2	10
63	3	4	4	4	3	18	88	3	3	3	3	3	15
64	3	3	3	3	3	15	89	3	4	4	4	4	19
65	3	4	4	4	3	18	90	5	5	5	5	5	25
66	3	4	4	4	3	18	91	3	4	4	4	4	19
67	4	5	4	4	4	21	92	3	4	3	4	4	18
68	3	3	3	3	3	15	93	5	5	5	5	5	25
69	4	4	4	4	4	20	94	4	4	4	4	4	20
70	2	3	2	2	2	11	95	2	3	2	2	2	11
71	2	2	2	2	2	10	96	3	4	4	4	3	18
72	2	2	2	2	2	10	97	2	3	3	2	2	12
73	3	3	3	3	3	15	98	4	4	4	3	3	18
74	2	3	2	2	2	11	99	3	2	3	3	2	13
75	3	4	4	4	3	18	100	3	4	3	3	3	16

5. Tanggapan 100 Responden Variabel Intensi Turnover (Y)

No	Inten_1	Inten_2	Inten_3	Inten_4	Inten_5	Intensi TO
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	2	2	1	11
5	3	3	3	3	3	15
6	3	4	4	4	4	19
7	4	4	4	3	3	18
8	3	4	4	4	4	19
9	3	4	3	4	4	18
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	3	19
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	3	3	3	17
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	2	2	2	2	2	10
24	4	4	4	4	3	19
25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	4	4	3	19
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	3	19
29	5	4	4	3	2	18
30	3	3	3	3	2	14
31	5	4	4	4	4	21
32	3	3	3	2	1	12
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	3	3	3	17
36	5	5	5	5	4	24
37	5	4	4	4	3	20
38	4	3	3	3	3	16
39	4	4	4	3	3	18
40	2	2	2	2	2	10
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	3	3	15
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	3	3	3	3	3	15
46	4	4	4	4	3	19
47	5	4	4	4	3	20
48	4	4	4	4	3	19
49	4	4	4	3	3	18
50	5	4	3	3	3	18

No	Inten_1	Inten_2	Inten_3	Inten_4	Inten_5	Intensi TO
51	4	4	4	3	3	18
52	2	2	2	2	2	10
53	3	3	3	3	3	15
54	4	4	4	3	3	18
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	3	3	18
57	3	3	2	2	1	11
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	4	4	4	20
60	2	2	2	2	2	10
61	4	4	3	3	2	16
62	4	3	3	3	2	15
63	4	4	3	2	2	15
64	3	2	2	2	1	10
65	4	4	4	4	3	19
66	2	2	2	2	2	10
67	3	3	3	3	3	15
68	2	2	2	2	2	10
69	4	3	3	3	3	16
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	3	3	18
72	3	3	2	2	2	12
73	3	3	3	3	3	15
74	2	2	2	2	2	10
75	5	4	4	3	3	19
76	4	4	3	2	2	15
77	3	3	3	3	3	15
78	2	2	2	2	2	10
79	4	4	4	3	3	18
80	4	4	4	4	4	20
81	3	3	3	3	3	15
82	2	2	2	2	2	10
83	5	5	5	5	5	25
84	4	4	4	4	2	18
85	3	3	3	3	3	15
86	2	2	2	2	2	10
87	5	5	5	5	5	25
88	3	3	3	3	3	15
89	3	4	4	4	4	19
90	4	4	4	3	3	18
91	3	4	4	4	4	19
92	3	4	3	4	4	18
93	3	3	3	3	3	15
94	3	3	3	3	3	15
95	2	2	2	2	2	10
96	5	4	4	3	3	19
97	4	4	3	2	2	15
98	3	3	3	3	3	15
99	2	2	2	2	2	10
100	3	3	3	3	3	15

**OUTPUT SPSS VERSI 23 VALIDITAS
(Uji Coba 10 Responden)**

1. Validitas Variabel Kohesivitas Kelompok (X₁)

		Correlations					
		Kohe_1	Kohe_2	Kohe_3	Kohe_4	Kohe_5	Kohe Kelomp
Kohe_1	Pearson Correlation	1	.540	.603	.584	.345	.764 [*]
	Sig. (2-tailed)		.107	.065	.076	.330	.010
	N	10	10	10	10	10	10
Kohe_2	Pearson Correlation	.540	1	.640 [*]	.496	.677 [*]	.851 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.107		.046	.145	.032	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Kohe_3	Pearson Correlation	.603	.640 [*]	1	.516	.429	.771 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.065	.046		.126	.217	.009
	N	10	10	10	10	10	10
Kohe_4	Pearson Correlation	.584	.496	.516	1	.553	.806 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.076	.145	.126		.097	.005
	N	10	10	10	10	10	10
Kohe_5	Pearson Correlation	.345	.677 [*]	.429	.553	1	.771 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.330	.032	.217	.097		.009
	N	10	10	10	10	10	10
Kohe Kelomp	Pearson Correlation	.764 [*]	.851 ^{**}	.771 ^{**}	.806 ^{**}	.771 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.009	.005	.009	
	N	10	10	10	10	10	10

2. Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

		Correlations					
		Kepu_1	Kepu_2	Kepu_3	Kepu_4	Kepu_5	Kep Kerja
Kepu_1	Pearson Correlation	1	.726 [*]	.681 [*]	.562	.762 [*]	.862 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.018	.030	.091	.010	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Kepu_2	Pearson Correlation	.726 [*]	1	.547	.879 ^{**}	.421	.862 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018		.102	.001	.226	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Kepu_3	Pearson Correlation	.681 [*]	.547	1	.693 [*]	.769 ^{**}	.847 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.030	.102		.026	.009	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Kepu_4	Pearson Correlation	.562	.879 ^{**}	.693 [*]	1	.533	.885 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.091	.001	.026		.113	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Kepu_5	Pearson Correlation	.762 [*]	.421	.769 ^{**}	.533	1	.797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	.226	.009	.113		.006
	N	10	10	10	10	10	10
Kep Kerja	Pearson Correlation	.862 ^{**}	.862 ^{**}	.847 ^{**}	.885 ^{**}	.797 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.001	.006	
	N	10	10	10	10	10	10

3. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

		Correlations					
		Ling_1	Ling_2	Ling_3	Ling_4	Ling_5	Lingk Kerja
Ling_1	Pearson Correlation	1	.895**	.701 ⁺	.756 ⁺	.698 ⁺	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.011	.025	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Ling_2	Pearson Correlation	.895**	1	.800**	.895**	.674 ⁺	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.033	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Ling_3	Pearson Correlation	.701 ⁺	.800**	1	.701 ⁺	.456	.824**
	Sig. (2-tailed)	.024	.005		.024	.185	.003
	N	10	10	10	10	10	10
Ling_4	Pearson Correlation	.756 ⁺	.895**	.701 ⁺	1	.698 ⁺	.921**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.024		.025	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Ling_5	Pearson Correlation	.698 ⁺	.674 ⁺	.456	.698 ⁺	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.025	.033	.185	.025		.008
	N	10	10	10	10	10	10
Lingk Kerja	Pearson Correlation	.921**	.971**	.824**	.921**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.008	
	N	10	10	10	10	10	10

4. Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₄)

		Correlations					
		Komit_1	Komit_2	Komit_3	Komit_4	Komit_5	Komit Org
Komit_1	Pearson Correlation	1	.829**	.869**	.802**	.829**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.005	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Komit_2	Pearson Correlation	.829**	1	.930**	.930**	1.000**	.982**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Komit_3	Pearson Correlation	.869**	.930**	1	.875**	.930**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Komit_4	Pearson Correlation	.802**	.930**	.875**	1	.930**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Komit_5	Pearson Correlation	.829**	1.000**	.930**	.930**	1	.982**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Komit Org	Pearson Correlation	.903**	.982**	.963**	.950**	.982**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

5. Validitas Variabel Intensi Turnover (Y)

		Correlations					
		Inten_1	Inten_2	Inten_3	Inten_4	Inten_5	Intensi TO
Inten_1	Pearson Correlation	1	.816**	.905**	.603	.556	.820**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.065	.095	.004
	N	10	10	10	10	10	10
Inten_2	Pearson Correlation	.816**	1	.800**	.800**	.726*	.893**
	Sig. (2-tailed)	.004		.005	.005	.017	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Inten_3	Pearson Correlation	.905**	.800**	1	.773**	.804**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.009	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Inten_4	Pearson Correlation	.603	.800**	.773**	1	.972**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.065	.005	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Inten_5	Pearson Correlation	.556	.726*	.804**	.972**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.095	.017	.005	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Intensi TO	Pearson Correlation	.820**	.893**	.938**	.938**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

**OUTPUT SPSS VERSI 23 RELIABILITAS
(Uji Coba 10 Responden)**

1. Reliabilitas Variabel Kohesivitas Kelompok (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.854	5

2. Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.906	5

3. Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.930	5

4. Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X₄)

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.976	5

5. Reliabilitas Variabel Intensi Turnover (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.945	5

**OUTPUT SPSS VERSI 23
KORELASI SEDERHANA 100 RESPONDEN**

		Correlations				
		Kohe Kelomp	Kep Kerja	Lingk Kerja	Komit Org	Intensi TO
Kohe Kelomp	Pearson Correlation	1	.231*	.442**	-.028	-.408**
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.782	.000
	N	100	100	100	100	100
Kep Kerja	Pearson Correlation	.231*	1	.556**	.110	-.407**
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.277	.000
	N	100	100	100	100	100
Lingk Kerja	Pearson Correlation	.442**	.556**	1	.269**	-.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.000
	N	100	100	100	100	100
Komit Org	Pearson Correlation	-.028	.110	.269**	1	.077
	Sig. (2-tailed)	.782	.277	.007		.445
	N	100	100	100	100	100
Intensi TO	Pearson Correlation	-.408**	-.407**	-.449**	.077	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.445	
	N	100	100	100	100	100

**OUTPUT SPSS VERSI 23
REGRESI LINIER SEDERHANA 100 RESPONDEN**

1. Regresi Linier Sederhana Variabel Kohevisitas Kelompok Terhadap Intensi Turnover

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kohe Kelomp ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.158	3.433

a. Predictors: (Constant), Kohe Kelomp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.265	1	230.265	19.536	.000 ^b
	Residual	1155.125	98	11.787		
	Total	1385.390	99			

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. Predictors: (Constant), Kohe Kelomp

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.540	2.005		12.740	.000
	Kohe Kelomp	-.531	.120	-.408	-4.420	.000

a. Dependent Variable: Intensi TO

2. Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kep Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.158	3.434

a. Predictors: (Constant), Kep Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.995	1	229.995	19.508	.000 ^b
	Residual	1155.395	98	11.790		
	Total	1385.390	99			

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. Predictors: (Constant), Kep Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.627	2.026		12.652	.000
	Kep Kerja	-.542	.123	-.407	-4.417	.000

a. Dependent Variable: Intensi TO

3. Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingk Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.194	3.359

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.522	1	279.522	24.771	.000 ^b
	Residual	1105.868	98	11.284		
	Total	1385.390	99			

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. Predictors: (Constant), Lingk Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.266	1.732		14.589	.000
	Lingk Kerja	-.527	.106	-.449	-4.977	.000

a. Dependent Variable: Intensi TO

4. Regresi Linier Sederhana Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komit Org ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.077 ^a	.006	-.004	3.749

a. Predictors: (Constant), Komit Org

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.262	1	8.262	.588	.445 ^b
	Residual	1377.128	98	14.052		
	Total	1385.390	99			

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. Predictors: (Constant), Komit Org

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.614	1.605		9.730	.000
	Komit Org	.076	.099	.077	.767	.445

a. Dependent Variable: Intensi TO

**OUTPUT SPSS VERSI 23
REGRESI LINIER BERGANDA 100 RESPONDEN**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komit Org, Kohe Kelomp, Kep Kerja, Lingk Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.290	3.151

a. Predictors: (Constant), Komit Org, Kohe Kelomp, Kep Kerja, Lingk Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.963	4	110.491	11.126	.000 ^b
	Residual	943.427	95	9.931		
	Total	1385.390	99			

a. Dependent Variable: Intensi TO

b. Predictors: (Constant), Komit Org, Kohe Kelomp, Kep Kerja, Lingk Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.084	2.642		11.010	.000
	Kohe Kelomp	-.304	.125	-.234	-2.439	.017
	Kep Kerja	-.297	.136	-.224	-2.192	.031
	Lingk Kerja	-.313	.136	-.267	-2.304	.023
	Komit Org	.165	.088	.167	1.869	.065

TABEL r

df	r	df	r	df	r	df	r
1	0,988	26	0,323	51	0,228	76	0,188
2	0,900	27	0,317	52	0,226	77	0,186
3	0,805	28	0,312	53	0,224	78	0,185
4	0,729	29	0,306	54	0,222	79	0,184
5	0,669	30	0,301	55	0,220	80	0,183
6	0,622	31	0,296	56	0,218	81	0,182
7	0,582	32	0,291	57	0,216	82	0,181
8	0,549	33	0,287	58	0,214	83	0,180
9	0,521	34	0,283	59	0,213	84	0,179
10	0,497	35	0,279	60	0,211	85	0,178
11	0,476	36	0,275	61	0,209	86	0,177
12	0,458	37	0,271	62	0,208	87	0,176
13	0,441	38	0,267	63	0,206	88	0,175
14	0,426	39	0,264	64	0,204	89	0,174
15	0,412	40	0,261	65	0,203	90	0,173
16	0,400	41	0,257	66	0,201	91	0,172
17	0,389	42	0,254	67	0,200	92	0,171
18	0,378	43	0,251	68	0,198	93	0,170
19	0,369	44	0,248	69	0,197	94	0,169
20	0,360	45	0,246	70	0,195	95	0,168
21	0,352	46	0,243	71	0,194	96	0,167
22	0,344	47	0,240	72	0,193	97	0,166
23	0,337	48	0,238	73	0,191	98	0,165
24	0,330	49	0,235	74	0,190	99	0,164
25	0,323	50	0,233	75	0,189	100	0,163

Sumber : Sujarweni dan Endrayanto (2012)

TABEL t

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6,314	12,706	36	1,688	2,028	71	1,667	1,994
2	2,920	4,303	37	1,687	2,026	72	1,666	1,993
3	2,353	3,180	38	1,686	2,024	73	1,666	1,993
4	2,132	2,776	39	1,685	2,023	74	1,666	1,993
5	2,015	2,571	40	1,684	2,021	75	1,665	1,992
6	1,943	2,447	41	1,683	2,020	76	1,665	1,992
7	1,895	2,365	42	1,682	2,018	77	1,665	1,991
8	1,860	2,306	43	1,681	2,017	78	1,665	1,991
9	1,833	2,262	44	1,680	2,015	79	1,664	1,990
10	1,812	2,228	45	1,679	2,014	80	1,664	1,990
11	1,796	2,201	46	1,679	2,013	81	1,664	1,990
12	1,782	2,179	47	1,678	2,012	82	1,664	1,989
13	1,771	2,160	48	1,677	2,011	83	1,663	1,989
14	1,761	2,145	49	1,677	2,010	84	1,663	1,989
15	1,753	2,131	50	1,676	2,009	85	1,663	1,988
16	1,746	2,120	51	1,675	2,008	86	1,663	1,988
17	1,740	2,110	52	1,675	2,007	87	1,663	1,988
18	1,734	2,101	53	1,674	2,006	88	1,662	1,987
19	1,729	2,093	54	1,674	2,006	89	1,662	1,987
20	1,725	2,086	55	1,673	2,004	90	1,662	1,987
21	1,721	2,080	56	1,673	2,003	91	1,662	1,986
22	1,717	2,074	57	1,672	2,002	92	1,662	1,986
23	1,714	2,069	58	1,672	2,002	93	1,661	1,986
24	1,711	2,064	59	1,671	2,001	94	1,661	1,986
25	1,708	2,060	60	1,671	2,000	95	1,661	1,985
26	1,706	2,056	61	1,670	2,000	96	1,661	1,985
27	1,703	2,052	62	1,670	1,999	97	1,661	1,985
28	1,701	2,048	63	1,669	1,998	98	1,661	1,984
29	1,699	2,045	64	1,669	1,998	99	1,660	1,984
30	1,697	2,042	65	1,669	1,997	100	1,660	1,984
31	1,696	2,040	66	1,668	1,997	101	1,660	1,984
32	1,694	2,037	67	1,668	1,996	102	1,660	1,983
33	1,692	2,035	68	1,668	1,995	103	1,660	1,983
34	1,691	2,032	69	1,667	1,995	104	1,660	1,983
35	1,690	2,030	70	1,667	1,994	105	1,659	1,983

Sumber : Sujarweni dan Endrayanto (2012)

TABEL F

df	1	2	3	4	5	6	df	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	75	3,968	3,119	3,727	2,494	2,337	2,222
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214

df	1	2	3	4	5	6
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
101	3,935	3,086	2,695	2,462	2,304	2,190
102	3,934	3,085	2,694	2,461	2,303	2,189
103	3,933	3,085	2,693	2,460	2,303	2,188
104	3,932	3,084	2,692	2,459	2,302	2,187
105	3,932	3,083	2,691	2,458	2,301	2,186
106	3,931	3,082	2,690	2,457	2,300	2,185
107	3,930	3,081	2,689	2,457	2,299	2,184
108	3,929	3,080	2,689	2,456	2,298	2,184
109	3,928	3,080	2,688	2,455	2,298	2,183

Sumber : Sujarweni dan Endrayanto (2012)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Laila Suprabawati

NIM : 19510073

Jurusan : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nissin Biscuit Ungaran)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari Universitas darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris).

Ungaran, 6 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Laila Suprabawati
Laila Suprabawati



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 099/A.I/6/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Laila Suprabawati
NIM : 19510073
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. NISSIN Biscuit Ungaran.

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	23/10/2022	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	4/11/2022 s.d 13/03/2023	Bab 1, 2, dan 3
3	Instrumen penelitian	15/04/2023	Uji Instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	20/10/2022	Ijin Penelitian
5	Pengumpulan Data	21/04/2023 s.d 12/06/2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	14/06/2023 s.d 28/06/2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	2/07/2023 s.d 6/08/2023	Bab 4 dan Bab 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Pembimbing Pendamping,

Nunuk Supraptini, SE., MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 13 bulan Oktober tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/C
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Laila Suprabawati

N I M : 19510073

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. NISSIN Biscuit Ungaran.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 79.25 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE., MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si