



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS BAGIAN QUALITY CONTROL PT. VISIONLAND SEMARANG)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana Ekonomi

Oleh

Esa Sesa Lesa NPM 15.51.0011

Dosen Pembimbing :

Dr. Eka handriani, SE., MM NIDN 06070474601

Nunuk Supraptini, SE., MM NIDN 0614086601

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

2020

PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER
INTENTION (STUDI KASUS BAGIAN QC PT.VISIONLAND SEMARANG)

Oleh

Esa Sesa Lesa

NPM 15.51.0011

Bahwa Skripsi ini layak diujikan. Telah mendapat persetujuan pada tanggal

.....

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Eka handriani, SE., MM

NIDN 06070474601

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN 0614086601

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM

NIDN :0-6060962-01

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER
INTENTION (STUDI KASUS BAGIAN QC PT.VISIONLAND SEMARANG)

Oleh :

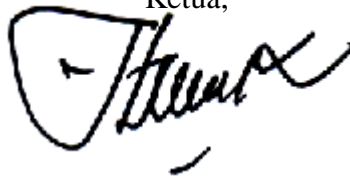
Esa Sesa Lesa NPM 15.51.0011

Bahwa Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal

.....

Tim Penguji

Ketua,



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

NIDN :0-6060962-01

Anggota,



Dr. Eka handriani, SE., MM

NIDN 06070474601

Anggota,



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN 0614086601

ABSTRAK

Turnover Intention adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain, jika turnover tinggi maka hal ini menjadi masalah yang serius di perusahaan. Di PT. Visionland Semarang banyak terjadi masalah turnover intention yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Masalah stress kerja yaitu masih banyak karyawan terutama karyawan baru belum bisa memahami dengan jelas tentang tugas yang diberikan di bagian QC masalah yang berkaitan dengan Kepuasan kerja yaitu tidak adanya penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mempunyai skill yang bagus dan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, promosi kenaikan jabatan juga jarang terjadi di bagian QC. Masalah Komitmen organisasi yaitu masih banyak karyawan yang absen dari pekerjaannya. Masalah Kompensasi yaitu adanya dua poin tunjangan yang ditiadakan yaitu tunjangan skill dan tunjangan kehadiran. Rumusan masalah apakah stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang.

Jenis Penelitian Penelitian yaitu eksplanatori (*explanatory research*), penelitian dilakukan di Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Visionland Semarang Jl. Raya Sukarno - Hatta km. 26 Kec Bergas – Kab Semarang Telp. (0298) 522 296. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, kepustakaan dan dokumentasi. Uji instrument menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian dapat diketahui korelasi Stress Kerja dengan Turnover Intention adalah sebesar 0,642, Kepuasan Kerja -0,462, Komitmen Organisasional -0,528, Kompensasi -0,575. Persamaan regresi linier berganda $Y = 53,528 + 0,235X_1 + 0,170X_2 + 0,223X_3 + 0,288X_4 + e$. Determinasi (Adjusted R Square) nilai sebesar 0,771 atau 71,1%. stress kerja memiliki nilai t hitung 3,919 yang $> t$ tabel 1,982 Banjarmasin. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -4,686 $> t$ tabel 1,982, Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar -5,151 $> t$ tabel 1,982, Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -10,939 $> t$ tabel 1,982. F hitung sebesar 91,617 $> F$ tabel yaitu 12,45 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan stress kerja, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Komensasi dapat ditingkatkan lagi.

Kata kunci : stress kerja, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Komensasi, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Turnover Intention is the attitude held by employees to look for new jobs elsewhere, if turnover is high then this becomes a serious problem in the company. At PT. Visionland Semarang many turnover intention problems occur due to several factors namely job stress, job satisfaction, organizational commitment, and compensation. The problem of work stress is that there are still many employees, especially new employees, who cannot understand clearly the tasks given in the QC section, issues related to job satisfaction, namely the absence of appreciation for work performance given by the company to employees who have good skills and who complete their work. well, promotion of promotions is also rare in the QC department. The problem of organizational commitment is that there are still many employees who are absent from their jobs. The Compensation Problem is that there are two points of dispensation that are omitted, namely skill allowance and attendance allowance. The formulation of the problem whether work stress, job satisfaction, organizational commitment and compensation together affect the turnover intention of the QC section at PT. Visionland Semarang Research Objectives To determine the effect of work stress, job satisfaction, organizational commitment, and compensation together affect the turnover intention of the QC section at PT. Visionland Semarang..

Research Type Research is explanatory (explanatory research), research conducted at the research location set at PT. Visionland Semarang Jl. Raya Sukarno - Hatta km. 26 Kec Bergas - Semarang Regency Tel. (0298) 522 296. Data collection techniques using questionnaires, literature and documentation. Instrument testing uses validity and reliability. Data analysis techniques using simple and multiple correlations, simple and multiple linear regression, determination, t test and F test.

The results of the study can be seen the correlation of Job Stress with Turnover Intention amounted to 0.642, Job Satisfaction -0,462, Organizational Commitment -0,528, Compensation -0,575. Y multiple linear regression equation $Y = 53,528 + 0,235X_1 + 0,170X_2 + 0,223X_3 + 0,288X_4 + e$. Determination (Adjusted R Square) value of 0.771 or 71.1%. work stress has a value of t arithmetic 3,919 which > t table 1,982 Banjarmasin. His research concluded that work stress has a positive and significant effect on turnover intention. job satisfaction has a t-value of -4,686 > t table 1,982, Organizational Commitment has a t-value of -5,151 > t table 1,982, Compensation has a t-value of -10,939 > t table 1,982. F count is 91,617 > F table is 12.45 and the significance value (p) is 0,000 which is less than 0.05.

Based on the results of the study can be suggested job stress, job satisfaction, organizational commitment, compensation can be increased again.

Keywords: job stress, job satisfaction, organizational commitment, compensation, turnover intentio

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA BAGIAN QC PT.VISIONLAND SEMARANG)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Lamijan, SH., M.Siselaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran yang telah memberikan kesempatan untuk kuliah di Undaris Ungaran.
2. Ibu Dr. Dra. Hj. EdyDwiKurniati, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran, yang telah membimbing dan mendampingi selama kuliah di Undaris Ungaran.
3. Dr. Eka handriani, SE., MM selaku dosen pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.

4. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku dosen pendamping yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasarpenulisan skripsi ini.
6. Manajemen PT. Visionland yang telah memperkenankan dia dan penelitian ini.
7. Karyawan departemen QC PT. Visionland Semarang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Semua pihak yang tidak bias penulis sebutkan satupersatu yang telah membantu kelancaran penyusunan dan terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya ilmiah ini dapat memberiakan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Ungaran, Maret 2020

Penulis

Esa Sesa Lesa

NIM. 15.51.0011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“tuntutlah ilmu sapa ke negeri cina”

**“allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali mereka berusaha
mengubah nasibnya sendiri”**

PERSEMBAHAN

Laporan Tugas akhiri ini saya persembahkan untuk :

1. Orangtua saya tercinta, adik kandung saya, bibi dan pakde dan semua keluarga saya yang selalu menyemangati
2. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi Bisnis
3. Sahabat-sahabat saya di departemen QC

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. RUMUSAN MASALAH	12
C. TUJUAN PENELITIAN	12
D. MANFAAT PENELITIAN	13
E. DEFINISI OPERASIONAL	14
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. LANDASAN TEORI	17
1. <i>Turnover Intention</i>	17
2. Stres Kerja	20
3. Kepuasan Kerja	21
4. Komitmen Organisasi	24
5. Kompensasi	27

6. Penelitian Terdahulu	32
B. KERANGKA PEMIKIRAN	33
C. HIPOTESIS	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Variabel Penelitian.....	39
D. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling.....	42
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	43
F. Tehnik Analisis Data	44
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	48
3. Korelasi	50
4. Regresi.....	52
5. Determinasi	53
6. Pengujian Hipotesis	54
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Gambaran Umum PT. Visionland Semarang.....	58
2. Deskripsi Identitas Responden	59
a. Jenis Kelamin Responden	59
b. Usia Responden	60
c. Pendidikan Responden	61
d. Lama Kerja Responden	62
3. Deskripsi Tanggapan Responden	63
a. Tanggapan Responden Variabel Stress Kerja	64

b. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan kerja.....	65
c. Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi	67
d. Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	68
e. Tanggapan Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> .	70
4. Hasil Analisa Penelitian	71
a. Korelasi	71
1) Korelasi Sederhana	71
2) Korelasi Berganda	75
b. Regresi	76
1) Regresi Linier Sederhana	77
2) Regresi Linier Berganda	81
c. Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	83
d. Pengujian Hipotesis	84
1) Uji t (Parsial)	84
2) Uji F (Simultan)	89
B. Pembahasan	91
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Tabel Data Turnover Karyawan.....	3
Tabel 1.2	: Tabel data absensi karyawan	9
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	: Indikator Penelitian	41
Tabel 3.2	: Hasil Uji Validitas	47
Tabel 3.3	: Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 3.4	: Interpretasi Koefisien korelasi	50
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2	: Umur Responden	61
Tabel 4.3	: Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4	: Masa Kerja Responden	63
Tabel 4.5	: Tanggapan resonden variabel Stress Kerja	64
Tabel 4.6	: Tanggapan resonden variabel Kepuasan kerja	65
Tabel 4.7	: Tanggapan resonden variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.8	: Tanggapan resonden variabel Kompensasi.....	68
Tabel 4.9	: Tanggapan resonden variabel <i>Turnover Intention</i>	70
Tabel 4.10	: Hasil Korelasi Sederhana X1	72
Tabel 4.11	: Hasil Korelasi Sederhana X2	73
Tabel 4.12	: Hasil Korelasi Sederhana X3	74
Tabel 4.13	: Hasil Korelasi Sederhana X4	75
Tabel 4.14	: Hasil Korelasi Berganda	76
Tabel 4.15	: Hasil Regresi Sederhana X1.....	77
Tabel 4.16	: Hasil Regresi sederhana X2	78
Tabel 4.17	: Hasil Regresi Sederhana X3.....	79
Tabel 4.18	: Hasil Regresi Sederhana X4.....	80
Tabel 4.11	: Regresi Berganda	82
Tabel 4.12	: Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted r ²).....	83
Tabel 4.13	: Hasil Uji t	85
Tabel 4.13	: Hasil Uji F	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1 : Uji t (Parsial).....	56
Gambar 3.2 : Uji F (Simultan).....	57
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Visionland Semarang.....	59
Gambar 4.2 : Grafik Jenis Kelamin Responden	60
Gambar 4.3 : Grafik Usia Responden	61
Gambar 4.4 : Grafik Pendidikan Responden	62
Gambar 4.5 : Grafik Lama Bekerja Resonden	63
Gambar 4.6 : Grafik Tanggapan Variabel Stress Kerja	65
Gambar 4.7 : Grafik Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja	66
Gambar 4.8 : Grafik Tanggapan Variabel Komitmen Organisasi	68
Gambar 4.9 : Grafik Tanggapan Variabel Kompensasi	69
Gambar 4.10: Grafik Tanggapan Variabel Turnover Intention	71
Gambar 4.11 : Daerah Penerimaan Uji Statistik Hipotesis 1	86
Gambar 4.12: Daerah Penerimaan Uji Statistik Hipotesis 2	87
Gambar 4.13: Daerah Penerimaan Uji Statistik Hipotesis 3	88
Gambar 4.14: Daerah Penerimaan Uji Statistik Hipotesis 4	89
Gambar 4.615: Daerah Penerimaan Uji F	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar kuesioner.....	102
Lampiran 2 Daftar identitas 114 Responden	107
Lampiran 3 Tabulasi hasil Uji Coba 10 Responden	111
Lampiran 4 Tabulasi hasil Kuesioner	112
Lampiran 5 Tabel r	115
Lampiran 6 Distribusi nilai t tabel.....	116
Lampiran 7 Distribusi F	117
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas	118
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas	125
Lampiran 10 Hasil uji korelasi sederhana	129
Lampiran 11 Hasil uji korelasi berganda	131
Lampiran 12 Hasil Uji Regresi sederhana	132
Lampiran 13 hasil uji Regresi berganda	134
Lampiran 14 Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2).....	135
Lampiran 15 Hasil Uji T	136
Lampiran 16 Hasil uji F	137

