

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis sekarang semakin ketat, terutama di industri garment. Untuk mempertahankan kejayaan dan memenangkan persaingan, maka perusahaan harus berkomitmen terhadap masalah kualitas barang yang dihasilkan juga menjaga sumberdaya manusia yang kompeten dalam bidangnya guna menjaga eksistensi perusahaan. Dalam masalah kualitas, bagian *Quality Control* memegang peranan yang sangat penting bagi industri garmen yang bertugas untuk mengecek hasil produksi agar barang yang dihasilkan mempunyai kualitas yang unggul sesuai permintaan dari *buyer*. Jika bagian *Quality Control* di suatu perusahaan garmen berkompeten di bidangnya maka sudah bisa dipastikan bahwa kualitas barang di perusahaan tersebut layak bersaing di dunia bisnis. Penentuan tingkat kualitas produk perusahaan ditentukan oleh fungsi *Quality Control*.

PT. Visionland Semarang adalah perusahaan garment yang dalam kegiatan produksinya memproduksi pakaian blouse wanita. Produk yang dihasilkan di ekspor ke negara lain seperti Amerika, Korea, dan Canada. PT. Visionland Semarang selalu berusaha yang terbaik dalam meningkatkan kualitas barang yang di ekspor dan selalu melakukan Inovasi dalam hal peningkatan kualitas guna meningkatkan persaingan dalam dunia garmen dan juga agar pelanggan puas terhadap produk yang dihasilkan.

Salahsatu faktor yang dialami perusahaan terutama di bagian *Quality Control* PT. Visionland Semarang adalah masalah intensitas keluar masuk

karyawan atau *turnover intention*, jika terlalu banyak karyawan yang keluar masuk maka produktivitas akan menurun karena karyawan yang kompeten akan tergantikan oleh karyawan baru yang masih belum kompeten dalam bidangnya. Harnoto (2012) menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* karyawan menimbulkan masalah yang signifikan melalui hilangnya karyawan terlatih dan bahkan lebih bermasalah ketika pasokan karyawan yang terampil dan berpengetahuan tersebut terbatas, sehingga mengarah pada kerugian permanen (Takase dalam Wiranatha, 2016).

Turnover intention adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain (Dharma, 2013). *Turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan (Elmi, 2018). *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela (Zeffane dalam Rindi 2014). *Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Rindi 2014). Jika perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi maka tingkat efektifitas dan efisiensi juga produktivitas suatu perusahaan akan menurun karena perusahaan harus menambah waktu lagi untuk perekrutan karyawan baru, menambah waktu pelatihan untuk karyawan baru dan juga pekerjaan tidak akan efektif karena terjadi kekosongan personil yang disebabkan oleh keluarnya karyawan tersebut. Semakin lama perusahaan mempertahankan

karyawan mereka, tidak akan ada pengeluaran tambahan untuk melatih karyawan baru (Fatt dalam Wiranatha 2016). Stabilitas tenaga kerja adalah strategi kompetitif yang kuat menjadi semakin penting di masa mendatang (Tsai dalam Wiranatha, 2016)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan karyawan berpindah ke perusahaann lain yang dampaknya dapat merugikan perusahaan seperti terjadi kekosongan personil, stabilitas kerja yang menurun dan kerugian biaya yangn diperlukan untuk proses recruitmen karyawan baru.

Survei yang dilakukan Penulis diperoleh data *turnover* dari PT. Visionland Semarang yang relatif tinggi seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover karyawan Januari - Desember 2018

No	BULAN	Jumlah Karyawan awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan akhir
1	Januari	165	8	13	160
2	Februari	160	7	7	160
3	Maret	160	8	13	155
4	April	155	4	5	154
5	Mei	154	0	4	150
6	Juni	150	4	2	152
7	Juli	152	6	2	156
8	Agustus	156	24	13	167
9	September	167	22	17	172
10	Oktober	172	13	14	171
11	November	171	9	9	171
12	Desember	171	7	9	169
Total			112	104	169

Sumber : Data Internal QC PT. Visionland Semarang

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat *Turnover* karyawan bagian QC cukup tinggi pada tahun 2018. Data menunjukkan bahawa setiap

bulanya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan.

Jika *Turnover* tinggi maka akan muncul masalah yang berdampak pada stabilitas perusahaan diantaranya Penurunan efisiensi kerja, penurunan semangat kerja, dan kebosanan kerja. Maka dari itu diperlukan usaha untuk menurunkan tingkat turnover di PT. Visionland Semarang khususnya di bagian *Quality Control* (QC).

Faktor penyebab turnover menurut Michael dalam Ana (2014) adalah: gaji/ upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/ organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas masalah *turnover intention* di bagian *Quality control* PT. Visionland Semarang. Ada 4 faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu Stress kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kompensasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi tingginya *Turnover* di bagian QC PT. Visionland Semarang adalah faktor Stress kerja. Mangkunegara (2009) menyebutkan juga stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Abdurrahmat (2012) mendefinisikan stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Sondang (2006) Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada

ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan, maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya (Manurung dan Ratnawati, 2012),

Penelitian Muhammad dan Tinik (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini variabel Stres kerja digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Turnover intention*.

Gap yang berhubungan dengan stres kerja terhadap *Turnover intention* adalah bahwa masih banyak karyawan terutama karyawan baru belum bisa memahami dengan jelas tentang tugas yang diberikan di bagian QC. Karena tugas seorang QC sangat kompleks misal memisahkan produk dengan kualitas yang bagus dan yang tidak, membuat laporan perjam, memastikan bahwa semua hasil produksi yang dihasilkan setelah melewati pengecekan QC memiliki kualitas bagus dan layak jual. Untuk melakukan tugas tersebut diperlukan

ketelitian yang ekstra, kecepatan, dan ketepatan. Tentunya hal tersebut semakin sulit dilakukan bagi sebagian besar karyawan mengingat jumlah produksi yang tidak sedikit ditambah adanya produk yang tidak memenuhi standar sehingga membutuhkan tambahan waktu untuk melakukan proses perbaikan dan melakukan pengecekan ulang. Bagian QC juga memiliki tanggungjawab untuk menganalisis apakah ada kesalahan dalam proses produksi sehingga terjadi kecacatan produk yang tentunya perlu koordinasi antara departemen QC dan departemen produksi. Namun seringnya terjadi miss komunikasi antara dua departemen sehingga masalah yang ditemukan oleh bagian QC tidak bisa cepat diselesaikan, hal tersebut dapat menyebabkan tekanan bagi karyawan sehingga menimbulkan stress kerja.

Hal yang sudah ditempuh manajemen PT. Visionland Semarang dalam mengurangi tingkat Stres kerja adalah dengan melakukan pelatihan bagi karyawan bagian QC tentang bagaimana cara pengecekan produk secara benar, efektif, dan efisien. Diharapkan dengan adanya pelatihan dapat menambah kompetensi karyawan sehingga mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik juga dapat mengurangi tingkat stress kerja. Jam kerja molor yang sudah ditiadakan sehingga karyawan pulang tepat waktu sesuai Surat Persetujuan Lembur (SPL).

Faktor Kedua yang mempengaruhi tingkat *Turnover intention* adalah Kepuasan Kerja. Menurut Luthans dalam Riska(2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap

pekerjaanya, selisih antara banyaknya penghargaan yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima, ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. (Robbins dalam Rindi, 2014). Sondang (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaanya.

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu sangat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerjadan berbagai faktor lainnya. Sehingga dapat diartikan jika karyawan merasa puas dengan pekerjaanya maka karyawan akan cenderung betah dan bertahan di perusahaan. kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktivitas tinggi agar mampu membantu perusahaan mencapai visi misinya. Jika karyawan tersebut memilih untuk keluar atau meninggalkan perusahaan maka akan mengganggu performa operasional perusahaan (Pranowo, 2016)

Penelitian Ida Bagus (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja digunakan untuk menguji pengaruh variabel *turnover intention*.

Gap yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu para karyawan di bagian *Quality Control* 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. Atasan yang kurang memberikan motivasi bagi para karyawan saat bekerja sehingga hubungan antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik, juga rekan kerja yang sulit diajak bekerjasama dan tidak adanya komunikasi yang baik antar partner kerja. Hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga karyawan merasa ingin berpindah perusahaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Menurut Irbayuni (2012) komitmen organisasional merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Zurnali (2010) komitmen organisasi adalah perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap nilai dan tujuan dari suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Karyawan dengan komitmen kerja tinggi cenderung menetap pada organisasi untuk jangka waktu panjang dan memberikan kontribusi pada produktivitas tingkat tinggi organisasi. Komitmen organisasi juga memegang peranan penting dalam *turnover* dimana karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang rendah cenderung mengambil sikap untuk keluar dari perusahaan apabila ia mendapatkan tawaran dari perusahaan lain (Bunga,2010).

Penelitian Wiranatha (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk keluar. Dalam penelitian ini variabel komitmen Organisasional digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Turnover intention*.

Gap yang berhubungan dengan komitmen organisasional adalah bahwa di PT. Visionland Semarang khususnya bagian QC masih banyak karyawan yang absen dari pekerjaannya.

Menurut pengamatan yang dilakukan penulis banyaknya absensi karyawan bagian QC dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Data absensi karyawan bulan Januari – Desember 2018

No	Bulan	Sakit	Ijin	Alfa
1	Januari	8	3	18
2	Februari	9	3	14
3	Maret	10	1	6
4	April	27	1	2
5	Mei	14	1	8
6	Juni	10	1	10
7	Juli	11	-	4
8	Agustus	8	1	3
9	September	6	-	22
10	Oktober	9	-	15
11	Nopember	7	1	5
12	Desember	10	-	10
Total		129	12	117

Sumber data internal QC PT. Visionland Semarang

Tingkat absensi yang tinggi bisa diartikan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi, jika hal ini terus berlanjut maka akan

berdampak negatif bagi perusahaan diantaranya penurunan produktivitas dan terjadi kekosongan personil.

Faktor keempat yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa kebanyakan orang bekerja di suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan atau mengharapkan imbalan atau kompensasi. Menurut Simamora (2010) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Mondy dalam Sutanto (2016) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang mendapat Kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh perusahaan, jika Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan Kompensasi yang lebih baik (Ayu Dwi Puspita, 2015)

Penelitian Pranowo (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian

ini variabel kompensasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Turnover intention*.

PT. Visionland Semarang telah menerapkan sistem imbalan yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan perundang-undangan. Komponen penggajian yang diberikan kepada karyawan tahun 2018 yaitu gaji pokok, uang lembur, tunjangan skill, tunjangan kehadiran, cuti haid, uang makan, Premi.

Namun yang menjadi gap atau permasalahan adalah di tahun 2019 ada dua poin yang ditiadakan yaitu tunjangan skill dan tunjangan kehadiran. Adanya kebijakan perusahaan tentang peniadaan kedua poin tersebut menimbulkan kekecewaan karyawan mengingat bahwa pada bulan-bulan tertentu saat order perusahaan sedang turun dan tidak ada lembur maka yang diterima karyawan hanya gaji pokok, uang makan, cuti haid dan premi saja sehingga banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan gaji yang diterimanya dan memilih untuk berpindah ke perusahaan lain. Selain itu fasilitas yang masih kurang memadai yaitu kantin, kantin yang dimiliki PT. Visionland masih belum mampu menampung jumlah karyawan yang ada sehingga karyawan merasa kurang nyaman saat istirahat, juga toilet yang letaknya tidak strategis dan juga jumlahnya yang sedikit ditambah banyak yang sudah rusak sehingga hal ini agak menyulitkan karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, kompensasi dan *turnover intention*, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) berjudul **“Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover***

intention (studi kasus pada bagian Quality Control PT. Visionland Semarang).

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian kali ini yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?
5. Apakah stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah tersebut, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?
5. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT. Visionland Semarang ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada para pengguna, adapun manfaat yang diharapkan yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salahsatu bahan referensi ataupun pertimbangan bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul ataupun materi yang sama
 - b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen, khususnya yang berkaitan dengan masalah *turnover intention* karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni stresskerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan bahan informasi, pertimbangan, ataupun saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Visionland Semarang dalam pengambilan keputusan
- b. Implementasi riil dalam dunia perusahaan tentang pengaplikasian teori yang didapat sehingga manajemen dapat terbantu dalam proses pengambilan keputusan (*decission making*).

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan suatu konstruk sehingga ia menjadi variabel atau variabel-variabel yang dapat diukur (Umar,2003).

Adapun Definisi operasional tiap variabel penelitian adalah :

1. *Turnover intention*

MenurutDharma (2013) *Turnover intention* adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untukmencari pekerjaan baru di tempat lain

2. Stres kerja (X_1)

Mangkunegara (2009) menyebutkan stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Luthans dalam Riska(2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

4. Komitmen Organisasional

Menurut Irbayuni (2012) Komitmen Organisasional adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

5. Kompensasi

Menurut simamora (2010) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab Ini berisi Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II : landasan teori

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Turnover intention*

a. *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain (Dharma, 2013). Harnoto (2012) menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Rindi (2014) berpendapat bahwa *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan (Elmi, 2018).

b. *Macam-macam Turnover intention*

Menurut Robert I Mathins dan John H Jacks dalam Elmi (2018). *Turnover* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda yaitu :

1. *Turnover Secara Tidak Sukarela*

Adalah keluarnya karyawan akibat dari pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* yang tidak sukarela dipicu oleh

kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. Turnover secara suka rela

Adalah keluarnya karyawan yang disebabkan oleh keinginan sendiri (*turnover intention*). Turnover secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi atau keluarga. Turnover sukarela juga tambah meningkat seiring dengan bertambahnya ukuran organisasi. Mungkin sekali dikarenakan perusahaan besar mempunyai karyawan yang mungkin keluar, semakin perusahaan tersebut bersifat impersonal, begitu pula dengan birokrasi organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut.

3. Turnover Fungsional

Keluarnya karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah atau karyawan yang mengganggu proses perusahaan.

4. Turnover Disfungsional

Keluarnya karyawan penting, berkompetensi, dan memiliki kinerja yang tinggi.

5. Turnover yang tidak dapat dikendalikan

Suatu momentum keluarnya karyawan karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja.

6. Turnover yang dapat dikendalikan

Suatu momentum keluarnya karyawan karena faktor-faktor yang dipengaruhi oleh pemberi kerja.

Dalam penelitian ,penulis hanya akan membahas jenis turnover secara sukarela saja.

c. Faktor penyebab Turnover

Menurut Mobley dalam Rindi (2014) banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerja, namun faktor determinan keinginan untuk berpindah adalah :

a. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling diteliti dalam suatu model *intension turnover*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubung dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atau supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

b. Komitmen Organisasi dari karyawan

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model *turnover intention* karyawan harus menggunakan variabel lain diluar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam *turnover intention* memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja.

d. Indikator Turnover

Indikator *Turnover intention* menurut (Dharma,2013) adalah :

1. Adanya pemikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lain yang layak ditempati
4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

2. Stres kerja

a. Pengertian Stres kerja

Mangkunegara (2009) menyebutkan stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Abdurrahmat (2012) mendefinisikan stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Sondang (2006) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan, maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Rindi (2014) menyatakan bahwa Stres kerja dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

b. Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor penyebab stres meliputi:

a. Extra organizational stresor

yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.

b. Organizational stresor

penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

c. Group stresor

penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok

d. Individual stresor

stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

c. Aspek Stres kerja

Menurut Afandi (2018) aspek penting yang perlu disoroti dalam stres kerja meliputi :

- a. Urusan stres kerja yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karena masalah rumahtangga yang dibawa ke pekerjaan dan masalahpekerjaan yang dibawa ke rumahdapat juga menjadi penyebab stress kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- c. Memerlukan kerjasama antar kedua belah pihak dalam menyelesaikan persoalan stress tersebut .

d. Indikator Stres kerja

Indikator variabel stres kerja dalam penelitian ini, menurut Mangkunegara (2009), yaitu:

1. Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
3. Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
4. Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Luthans dalam Riska(2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghargaan yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima (Robbins dalam Rindi, 2014). Kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu hal yang kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari perusahaan lain. Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Sutrisno, 2009). Robbins (2009) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi pekerjaannya (Husaini Usman, 2011). Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, puas, dan keberhasilan melaksanakan tugas dan pekerjaan sampai tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status sosial dan pengakuan dari lingkungan masyarakat. Variabel kepuasan kerja yaitu terpuaskannya sebagai keinginan, kemauan, dan kebutuhan karyawan akan dapat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja yang ditunjang dalam indikator : pekerjaan itu sendiri, promosi, dan kondisi kerja (Atmajawati dalam Irbayuni, 2012).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2009), Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan

kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

1. Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

c. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Riska (2018) ada lima, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji.
Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi.
Kesempatan untuk maju dalam sebuah organisasi atau kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisas

4. Pengawasan.

Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

4. Komitmen organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Irbayuni (2012) Komitmen Organisasional adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Zurnali (2010) komitmen organisasi adalah perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap nilai dan tujuan dari suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

b. Penggolongan Komitmen Organisasional

Meyer et al., dalam Rindi (2014) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu :

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi. Karyawan yang

komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. Luthans (2010) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

c. Jenis-jenis Komitmen Organisasional

Jenis komitmen organisasi dari Mowday et al., dalam Rindi (2014) yang dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi, yang memiliki 2 komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku, yang masing-masing dijabarkan sebagai berikut :

a. Sikap, mencakup :

- 1) Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasitersebut. Pegawai memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan pegawai. Pegawai berkomitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

b. Kehendak untuk bertindak laku, adalah :

- 1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha, tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
- 2) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari

organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Luthans (2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawahasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

d. Indikator Komitmen Organisasional

Indikator Komitmen Organisasional menurut (Irbayuni, 2012), yaitu :

1. Kemauan, merupakan keinginan atau niat, dalam hal ini keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan
2. Kesetiaan, adalah sebuah hubungan di suatu keadaan yang ditandai dengan kelayalitan karyawan
3. kebanggaan karyawan, merupakan suatu perasaan puas dan lega ketika mencapai sesuatu yang kita inginkan. Dalam hal ini karyawan akan merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan yang bersangkutan

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2010) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Mondy dalam Sutanto (2016) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai

imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Menurut Handoko (2010), mempertahankan karyawan yang ada sekarang jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Menurut Mondy dan Noe dalam Sutanto (2016), kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung dapat meliputi berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

b. Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Hani Handoko (2010) tujuan pemberian Kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Memperoleh Personalia *Qualified*

Kompensasi yang tinggi akan menarik minat pelamar pekerjaan dimana perusahaan perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

b. Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang tidak kompetitif membuat karyawan mudah keluar dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang kompetitif perlu dijaga untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

c. Menjamin Keadilan

Konsistensi internal dan eksternal perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga agar tidak terjadi kecemburuan antar karyawan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Hani Handoko (2010) mengelompokan Kompensasi ke dalam tiga jenis, yaitu :

- a. *Direct Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji, insentif, bonus, dan komisi.
- b. *Indirect Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk tunjangan atau asuransi.
- c. *Non Financial Rewards*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk jam kerja santai atau kantor yang mewah.

Menurut Hadari Nawawi (2011) Kompensasi juga dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu, misalnya bonus.

d. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2010) bagi karyawan adalah:

- a. Gaji yang adil Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif yang sesuai
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
4. Fasilitas yang memadai Contoh-contoh fasilitas adalah fasilitas seperti poliklinik, kantin, tempat parkir khusus, musholla dll.

6. Penelitian Terdahulu

Beberapa sebagai dasar atau acuan dirangkum penulis dalam tabulasi data pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Wiranatha (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Orgaisasional terhadap keinginan keluar karyawan padaMade Ferry Motor Denpasar	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Keinginan keluar
Muhammad dan Tinik (2016)	Pengaruh Stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Studi pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal banjarmasin.	variabel stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap <i>turnover intention</i>
Pranowo, Ridwan (2016)	Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi	kepuasan kerja, lingkungan kerja, dankompensasi berpegaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Ida Bagus (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Inn Exspress	Kepuasan Kerja Berpegaruh Negatif Signifikan dan Stress kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
Irabyuni, Sulastri (2012)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumbrdaya Energi Surabaya	Kompensasi, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Keinginan Keluar

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka berfikir akan dijelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2017) . oleh karena itu, keterkaitan antarvariabel dijelaskan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Mangkunegara (2009) menyebutkan stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover* (Robbins dan Judge, 2009). *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penelitian Muhammad dan Tinik (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stress yang diterima maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover* karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Luthans dalam Riska (2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpenuhi karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan (Pramitha, 2012).

Penelitian Wiranatha (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa individu yang merasa terpenuhi dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpenuhi dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Secara realita seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Menurut Irbayuni (2012) Komitmen Organisasional adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mencari pekerjaan di organisasi yang lain, dengan demikian ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention* (Grant dalam Rindi 2014).

Penelitian Wiranatha (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk keluar. Artinya jika komitmen organisasional tinggi maka tingkat *turnover* karyawan akan berkurang

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnoverintention*. Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk tetap berada dalam posisinya yang aman.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Simamora (2010) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian Kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para karyawan.

Penelitian Pranowo (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kompensasi berkurang maka tingkat keluar masuk bertambah.

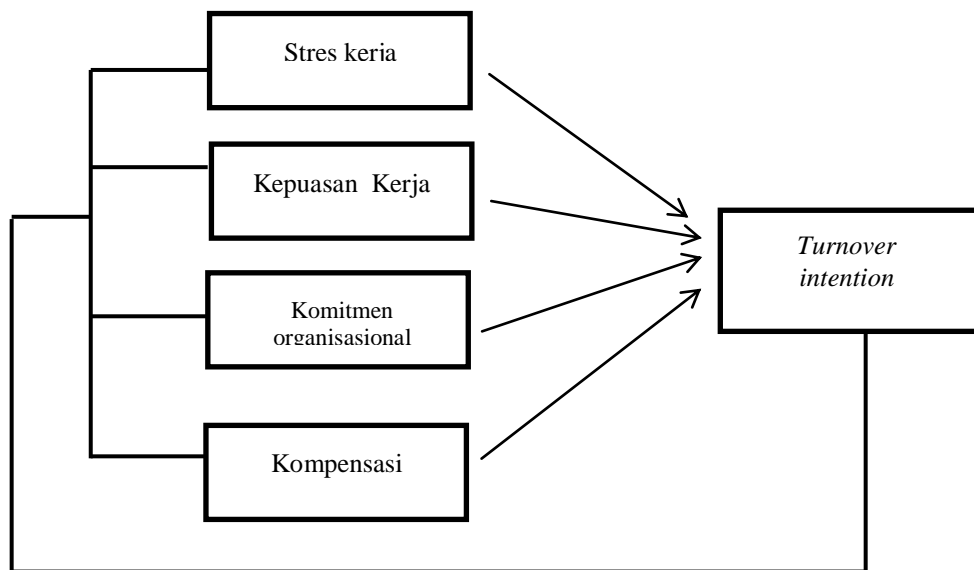
5. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013) *Turnover intention* adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain. Menurut Robbins dan Judge (2009). Penelitian Muhammad dan Tinik (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stress yang diterima maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover* karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover*. Penelitian Wiranatha (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Penelitian Wiranatha (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Artinya jika komitmen organisasional tinggi maka tingkat *turnover* karyawan akan berkurang. Penelitian Pranowo (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kompensasi berkurang maka tingkat keluar masuk bertambah.

Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan Kompensasi dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini akan menghubungkan faktor stresskerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* yang disajikan pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasar teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2017). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1. Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bagian QC PT. Visionland Semarang
- H2. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan bagian QC PT. Visionland Semarang
- H3. Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover intention* Pada karyawan bagian QC PT. Visionland Semarang
- H4. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bagian QC PT. Visionland Semarang
- H5. Diduga Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention QC PT. Visionland Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu. 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 (Sugiyono, 2017)

Jenis penelitian ini sengaja digunakan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, komitmen otrganisasional, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Visionland Semarang Jl. Raya Sukarno - Hatta km. 26 Kec Bergas – Kab Semarang Telp. (0298) 522 296.

C. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi 4 yaitu variabel independen, varibel dependen, variabel moderator, dan variabel intervening.

Dalam penelitian ini peneliti hanya akan menggunakan dua saja yaitu variabel dependen dan variabel independen yang penjelasannya sebagai berikut

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017). Variabel Independen biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah stress kerja(x1), kepuasan kerja (x2), komitmen organisasional (x3), kompensasi (x4).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Biasanya dinotasikan dengan simbol Y(Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu *Turnover intention*.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Kepustakaan
Stres kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Waktu Kerja 3. Umpan balik yang didapatkan 4. Tanggungjawab 	Mangkunegara (2009)
Kepuasan kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 	Luthans dalam Riska(2018)
Komitmen Organisasional (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan merupakan keinginan atau niat, dalam hal ini keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan 2. kesetiaan adalah sebuah hubungan di suatu keadaan yang ditandai dengan kelayalitan karyawan. 3. kebanggaan karyawan merupakan suatu perasaan puas dan lega ketika mencapai sesuatu yang kita inginkan. 	Irbayuni 2012
Kompensasi (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil 2. Insentif yang sesuai 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4. Fasilitas yang memadai 	Simamora (2010)
<i>Turnover intention</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pemikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain 3. Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lain yang layak ditempati 4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi 	Dharma (2013)

Sumber data sekunder 2019

D. POPULASI, SAMPEL, DAN TEHNIK SAMPLING

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh bagian Quality Control (QC) PT. Visionland Semarang yang berjumlah 160 Orang pada tahun 2020

2. Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penarikan sampel perlu dilakukan bila dirasa populasi terlalu besar.

Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + (N \times E^2)} \\ &= \frac{160}{1 + (160 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{160}{1,4}\end{aligned}$$

$$n = 114,2 \text{ Dibulatkan menjadi } 114$$

Dimana :

- n = Jumlah Sampel (Responden)
- N = Total Populasi
- E = Presentase Kelonggaran ketidakteelitian 5% karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir.

Berdasarkan perhitungan diatas, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 responden.

e. Tehnik Sampling

Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

E. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk menunjang penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data yang mengacu pada pendapat Sugiono (2017) yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk

mengumpulkan data primer. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengisian kuesioner nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup , sehingga responden dapat memilih satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan kepada karyawan bagian QC PT. Visionland Semarang yang merupakan responden nantinya diberikan skor dengan interval 1 sampai 5 dengan skala Likert Sebagai Berikut :

1. Sangat Setuju (SS) Mendapat Skor / Nilai 5
 2. Setuju (S) Mendapat Skor / Nilai 4
 3. Netral (N) Mendapat Skor / Nilai 3
 4. Tidak Setuju (TS) Mendapat Skor / Nilai 2
 5. Sangat tidak setuju (STS) Mendapat Skor / Nilai 1
2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan bahan-bahan berupa dokumen baik dari buku, jurnal, maupun dari dokumen-dokumen PT. Visionland Semarang yang berguna bagi analisis yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian.

F. Tehnik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau dari sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data data penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data penelitian , yaitu *statistik deskriptif dan statistik inferensial* yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya bisa menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.

Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau probabilitas. Adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial untuk menguji analisis berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika periset menggunakan kuesioner maka dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurinya (Umar, 2003). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Menurut Ghozali (2018) kriteria pengukuran validitas adalah :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai negatif maka tidak valid.

Untuk pengujian validitas, metode yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi Pearson product moment yang didapat dari pengolahan SPSS dengan rumus sesuai pendapat Arikunto (2006) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Di mana :

r = Nilai Koefisien Korelasi antar item dan total

y = Jumlah skor total

x = Jumlah skor item

n = Jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 24. (*Statistical Package for Social Science*), karena dalam program SPSS 24. tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* indikator variabel. Bandingkan nilai

Correlated Item-Total Correlation dengan *r* tabel, dengan *degree of freedom* (df) = n - 2. Jika *r* hitung (*Correlated Item – Total Correlation*) lebih besar dari *r* tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS dengan membandingkan *r* hitung dan *r* tabel, yang disajikan dalam tabel 3.2 dari lampiran 8 halaman 118 sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/ Kode	r tabel	r hitung	Keterangan
<i>Stress Kerja</i> (X1)	X1.1	0,707	0,802	Valid
	X1.2	0,707	0,920	Valid
	X1.3	0,707	0,941	Valid
	X1.4	0,707	0,923	Valid
	X1.5	0,707	0,896	Valid
	X1.6	0,707	0,920	Valid
	X1.7	0,707	0,941	Valid
	X1.8	0,707	0,923	Valid
	X1.9	0,707	0,802	Valid
	X1.10	0,707	0,920	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,707	0,938	Valid
	X2.2	0,707	0,942	Valid
	X2.3	0,707	0,942	Valid
	X2.4	0,707	0,942	Valid
	X2.5	0,707	0,789	Valid
	X2.6	0,707	0,942	Valid
	X2.7	0,707	0,938	Valid
	X2.8	0,707	0,942	Valid
	X2.9	0,707	0,836	Valid
	X2.10	0,707	0,836	Valid
<i>Komitmen Organisasi</i> (X3)	X1.1	0,707	0,902	Valid
	X1.2	0,707	0,956	Valid
	X1.3	0,707	0,956	Valid
	X1.4	0,707	0,956	Valid

Variabel	Item/ Kode	r tabel	r hitung	Keterangan
	X1.5	0,707	0,952	Valid
	X1.6	0,707	0,841	Valid
	X1.7	0,707	0,952	Valid
	X1.8	0,707	0,956	Valid
	X1.9	0,707	0,952	Valid
	X1.10	0,707	0,956	Valid
<i>Kompensasi (X4)</i>	X1.1	0,707	0,948	Valid
	X1.2	0,707	0,951	Valid
	X1.3	0,707	0,796	Valid
	X1.4	0,707	0,951	Valid
	X1.5	0,707	0,774	Valid
	X1.6	0,707	0,951	Valid
	X1.7	0,707	0,948	Valid
	X1.8	0,707	0,948	Valid
	X1.9	0,707	0,951	Valid
	X1.10	0,707	0,951	Valid
<i>Turnover Intention (Y) sewing (Y)</i>	X1.1	0,707	0,802	Valid
	X1.2	0,707	0,920	Valid
	X1.3	0,707	0,941	Valid
	X1.4	0,707	0,923	Valid
	X1.5	0,707	0,896	Valid
	X1.6	0,707	0,920	Valid
	X1.7	0,707	0,941	Valid
	X1.8	0,707	0,923	Valid
	X1.9	0,707	0,802	Valid
	X1.10	0,707	0,920	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa nilai $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$ maka dapat dikatakan bahwa semua point pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas dalam penelitian

ini menggunakan bantuan SPSS, dengan menganalisa koefisien *cronbach alpha* (a). Menurut Nunaly dalam Ghozali (2018), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Untuk mengetahui Reliabilitas yang digunakan menggunakan rumus sesuai pendapat Arikunto (2006) yaitu :

$$r_{ii} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r_{ii} = Nilai reliabilitas

n = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir

σ_1^2 = Varians total

Tabel 3.3.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	<i>Stress Kerja (X1)</i>	0,967	Reliabel
2.	<i>Kepuasan Kerja(X2)</i>	0,975	Reliabel
3.	<i>Komitmen Organisasi (X3)</i>	0,980	Reliabel
4.	<i>Kompensasi (X4)</i>	0,979	Reliabel
5.	<i>Kinerja Karyawan Sewing (Y)</i>	0,967	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.3. dapat diketahui bahwa dari variabel *Stress Kerja* (X1), *Kepuasan Kerja* (X2), *Komitmen Organisasi* (X3), *Kompensasi* (X4) dan *Turnover Intention* (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar

dari 0,707 dan memiliki *range* 0,929 – 0,991, maka instrumen penelitian variabel *Stress Kerja* (X1), *Kepuasan Kerja* (X2), *Komitmen Organisasi* (X3), *Kompensasi* (X4) dan *Turnover Intention* (Y) dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur.

3. Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antar variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2017) seperti yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,119	Sangat rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber data sekunder 2020

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Rumus korelasi sederhana sesuai pendapat Husaini Usman (2011) sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{xy} = Nilai Koefisien korelasi

y = Jumlah skor y

x = Jumlah skor x

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan (Sugiyono, 2017). Rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{y \cdot x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} \cdot r_{yx_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

R : korelasi berganda antara x dan y

r : korelasi sederhana antara x dan y

x : variabel bebas (*stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi*)

y : variabel terikat (*turnover intention PT Visionland Semarang bagian QC*)

4. Regresi

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018).

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Priyastama, 2017). Persamaan statistik dalam pengujian regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat (*turnover intention*)

X = Variabel bebas (stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi)

'a' = Bilangan konstanta

B = Koefisien Regresi

'e' = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Priyastama, 2017). Persamaan statistik dalam pengujian regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel *turnover intention*

X₁ = Variabel stress kerja

X₂ = Variabel kepuasan kerja

X₃ = Variabel komitmen organisasional

X₄ = Variabel kompensasi

a = Bilangan konstanta

B_{1,2,3,4} = Koefisien Regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

5. Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen. Maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu para peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada

saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kepada model.

Dalam analisis ini teknik dalam mencari koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS pada tabel *model summary* bagian *Adjusted R square* dengan menggunakan rumus berikut :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

$$R^2 = \text{Koefisien detrmisasi}$$

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang didasarkan pada bukti sampel dan teori probabilita yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis yang bersangkutan merupakan pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar atau harus ditolak (Robert dan Douglass, 1996). Dalam penelitian ini Uji hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabe dependen (Ghozali 2018).

1. Hipotesis yang akan diuji dengan taraf nyata (α) 5% (Uji dua arah 2,5%)

$H_0 : \beta = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) secara parsial terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

$H_a : \beta \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) secara simultan terhadap variabel terikat (*turnover intention*)

2. Tes statistik dengan rumus t hitung menurut pendapat Sudjana (2002)

$$t = \frac{b - \beta}{s_b}$$

Dimana :

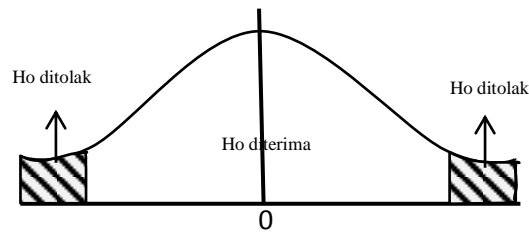
$t = t_{hitung}$ untuk uji b_1, b_2, b_3 dan uji b_4

$b - \beta =$ Koefisien

$s_b =$ standar kesalahan

3. Kesimpulan

- ✓ Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 ditolak ditolak dan menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).
- ✓ Apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 ditolak ditolak dan menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).



Gambar 3.1
Uji t (parsial)

4. Uji F (Simultan)

Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel terikat dilakukan dengan Uji F, dengan taraf nyata (α) 5% (uji satu arah) dapat dilihat pada langkah-langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut

$H_0 : \beta = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

$H_a : \beta > 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) secara simultan terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

2. Tes statistik dengan rumus F hitung menurut Glauber

Rumus Uji F menurut Gluber dalam Ghozali (2018) adalah :

$$F_h = \frac{R^2 - 1}{1 - R^2} \times \frac{n - k}{k - 1}$$

Dimana :

F_h = F Hitung

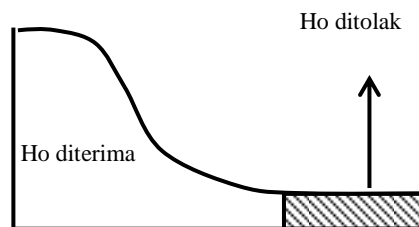
R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah observasi (data)

k = Jumlah variabel

3. Kesimpulan

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima, menolak H_a artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak, menolak H_a artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

Pengujian menggunakan program SPSS untuk mengetahui tingkat signifikan, bila tingkat signifikan $< 0,05$ berarti ada pengaruh, dan bila tingkat signifikan $> 0,05$ berarti tidak ada pengaruh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Situasi Umum PT Visionland Semarang

Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Visionland Semarang Jl. Raya Sukarno - Hatta km. 26 Kec Bergas – Kab Semarang Telp. (0298) 522 296, memiliki kurang lebih 2500 karyawan yang terdapat di bagian produksi maupun non produksi, memiliki luas pabrik kurang sekitar 3Ha.

a. Visi, Misi dan Strategi Kebijakan PT Visionland Semarang

Visi PT Visionland Semarang adalah :

“Menjadi perusahaan garmen berskala internasional yang dikagumi akan kinerjanya dengan mengutamakan kualitas dan profesionalisme

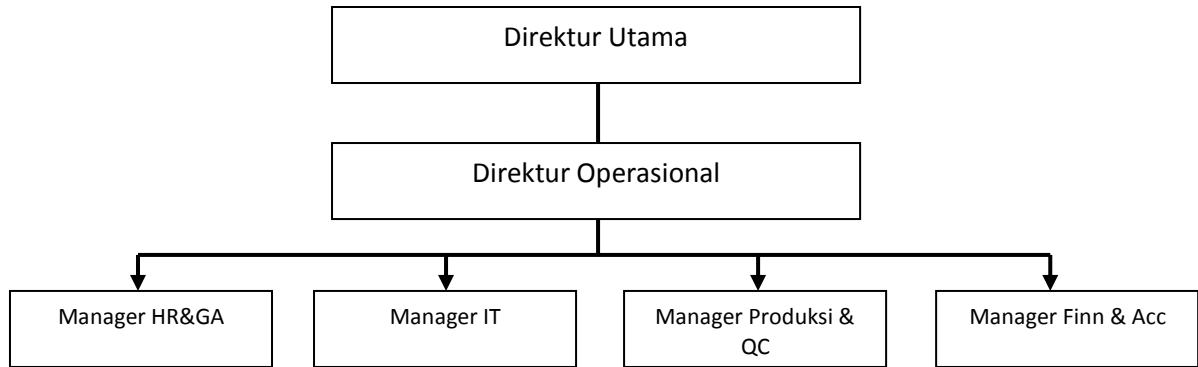
Misi PT Visionland Semarang meliputi:

- Tidak ada klaim dan tidak ada komplain dari buyer
- Hasil produksi tidak ada permak
- Tidak ada kerja ulang
- Ekspor tepat waktu dan sesuai pesanan dari buyer.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Visionland Semarang berdasarkan data dari bagian *Human Resources and Development*, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT Visionland Semarang



2. Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian *Quality Control (QC)* di lingkungan PT Visionland Semarang yang berjumlah 114 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 114 responden yang berkaitan dengan Stress kerja, Kepuasan kerja, Komitmen organisasai dan kompensasibagian QC di lingkungan PT Visionland Semarang . Penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur,pendidikan dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin Responden

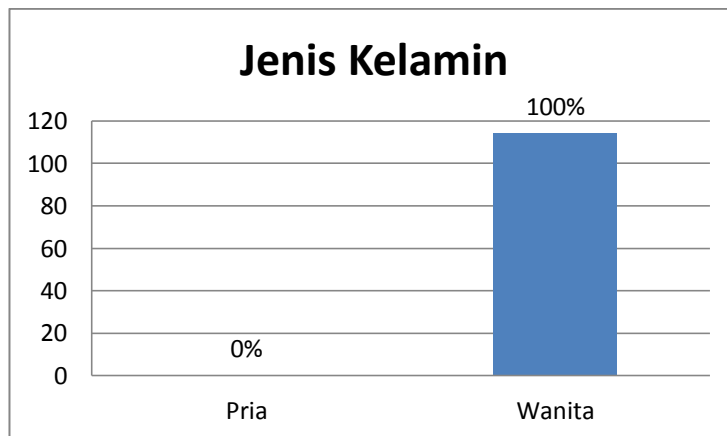
Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1.
Komposisi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	0	0
2.	Wanita	114	100
	Total	114	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian QC di lingkungan PT Visionland Semarang yang menjadi responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 114 responden atau 100 %.



Gambar 4.2
Grafik Jenis Kelamin responden

b. Umur Responden

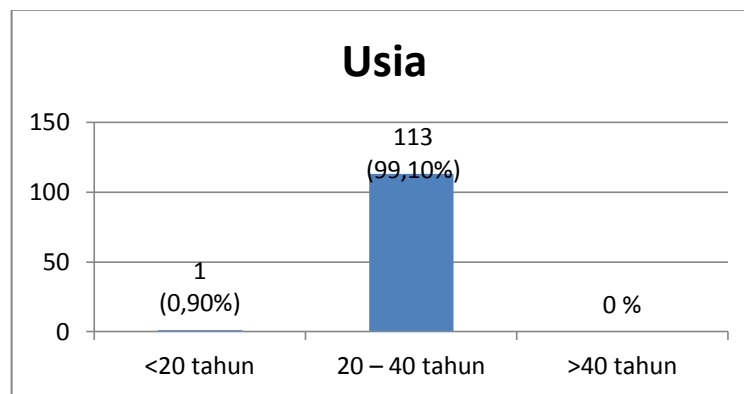
Mengingat pentingnya unsur usia dalam sebuah penelitian maka perlu di gambarkan tentang komposisi umur responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Komposisi Umur Responden

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<20 tahun	1	0,9%
2.	20 – 40 tahun	113	99,1%
3.	>40 tahun	0	0
	Total	114	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian QC di lingkungan PT Visionland Semarang yang menjadi responden berumur antara 20 tahun sampai 30 tahun yaitu sebanyak 113 responden atau 99,1 %.



Gambar 4.3
Grafik Usia responden

c. Pendidikan Responden

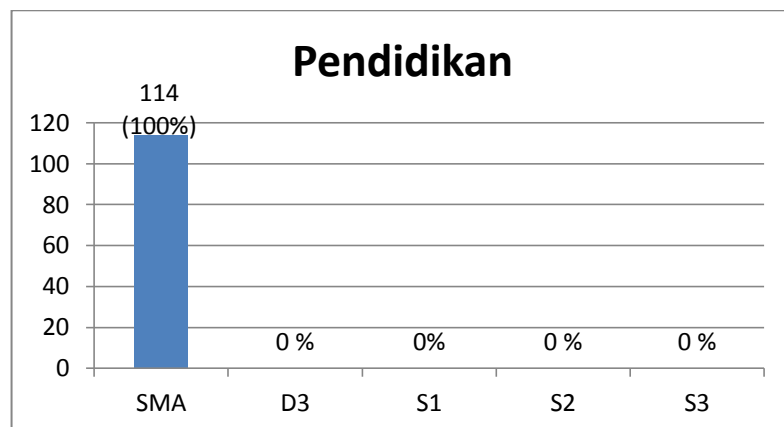
Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Komposisi Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	114	100%
2.	D3	0	0
3.	S1	0	0
4.	S2	0	0
5.	S3	0	0
	Total	114	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa sebagian besar latar belakang pendidikan karyawan bagian sewing di lingkungan PT Visionland Semarang yang menjadi responden adalah SMA yaitu sebanyak 114 responden atau 100 %.



Gambar 4.4
Grafik Pendidikan responden

d. Lama Bekerja Responden

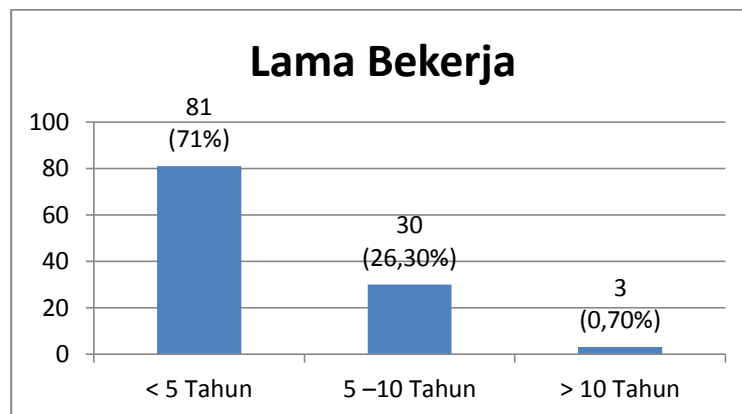
Karakteristik lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4.
Komposisi Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	81	71%
2.	5 –10 Tahun	30	26,3%
3.	> 10 Tahun	3	0,7%
	Total	114	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian QC di lingkungan PT Visionland Semarang yang menjadi responden rata - rata bekerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 81 responden atau 71,2 %.



Gambar 4.5
Grafik Lama Bekerja Responden

3. Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini terhadap 114 responden melalui penyebaran kuesioner dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 106-109, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

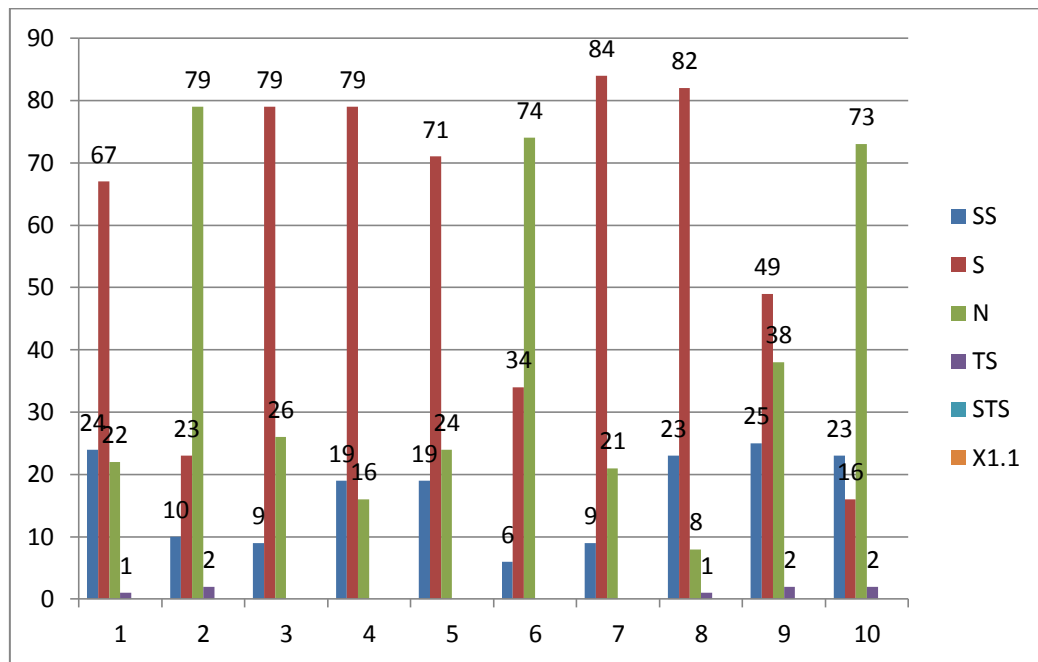
a. Tanggapan Responden Stress Kerja (X₁)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Stress Kerja

Instrumen	Tanggapan Responden Variabel Stress Kerja											
	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%	Tota	%
X _{2.1}	24	21,05	67	58,77	22	19,30	1	0,88	0	0	114	100
X _{2.2}	10	8,77	23	20,18	79	69,30	2	1,75	0	0	114	100
X _{2.3}	9	7,89	79	69,30	26	22,81	0	0,00	0	0	114	100
X _{2.4}	19	16,67	79	69,30	16	14,04	0	0,00	0	0	114	100
X _{2.5}	19	16,67	71	62,28	24	21,05	0	0,00	0	0	114	100
X _{2.6}	6	5,26	34	29,82	74	64,91	0	0,00	0	0	114	100
X _{2.7}	9	7,89	84	73,68	21	18,42	0	0,00	0	0	114	100
X _{2.8}	23	20,18	82	71,93	8	7,02	1	0,88	0	0	114	100
X _{2.9}	25	21,93	49	59,65	38	33,33	2	1,75	0	0	114	100
X _{2.10}	23	20,18	16	14,04	73	64,04	2	1,75	0	0	114	100
Rata-rata		14,65		51,23		33,42		0,70				

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pada data tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 114 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel pelatihan diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 51,23%.



Gambar 4.6
Grafik Tanggapan Variabel Stress Kerja

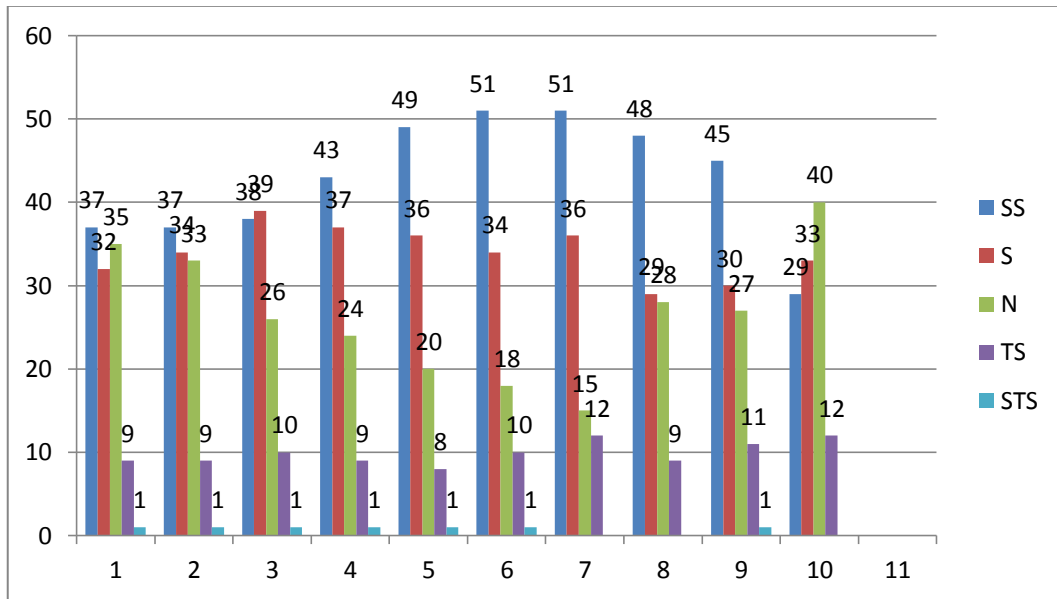
b. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Instrumen	Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja										Total	%
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	ST S	%		
X _{2.1}	37	32,46	32	28,07	35	30,70	9	7,89	1	0,88	114	100 %
X _{2.2}	37	32,46	34	29,82	33	28,95	9	7,89	1	0,88	114	100
X _{2.3}	38	33,33	39	34,21	26	22,81	10	8,77	1	0,88	114	100
X _{2.4}	43	37,72	37	32,46	24	21,05	9	7,89	1	0,88	114	100
X _{2.5}	49	42,98	36	31,58	20	17,54	8	7,02	1	0,88	114	100
X _{2.6}	51	44,74	34	29,82	18	15,79	10	8,77	1	0,88	114	100
X _{2.7}	51	44,74	36	31,58	15	13,16	12	10,53		0,00	114	100
X _{2.8}	48	42,11	29	25,44	28	24,56	9	7,89		0,00	114	100
X _{2.9}	45	39,47	30	26,32	27	23,68	11	9,65	1	0,88	114	100
X _{2.10}	29	25,44	33	28,95	40	35,09	12	10,53		0,00	114	100

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pada data tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 114 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerjadiketahui mayoritas responden menyatakan Sangat setuju dengan persentase 37,54%.



Gambar 4.7
Grafik Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja

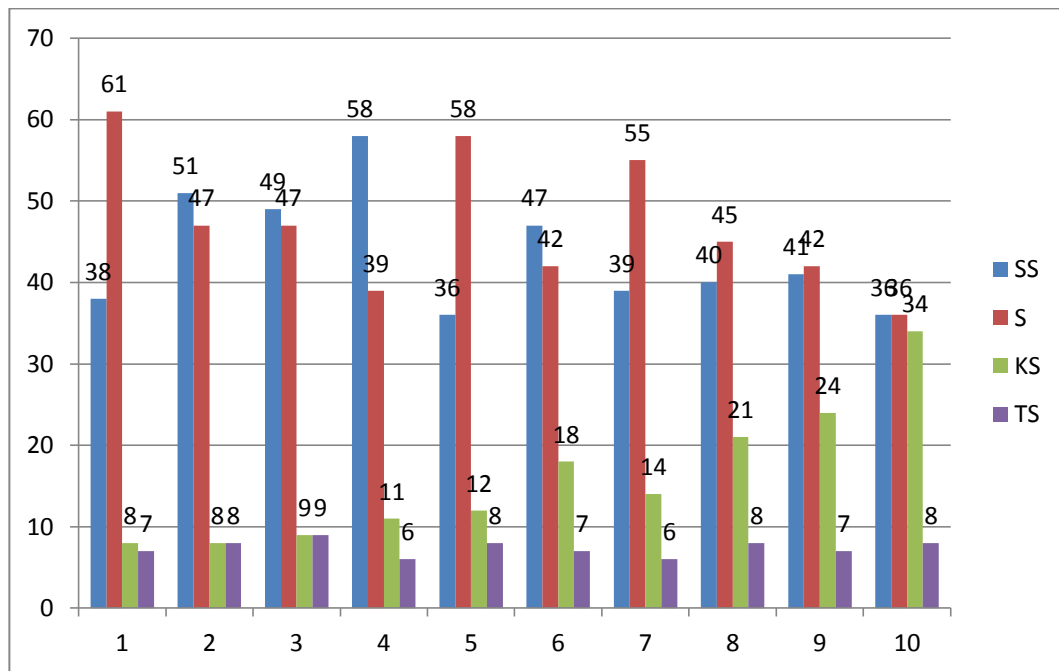
c. Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Instrumen	Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi										Total	%
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
X _{3.1}	31	27,1	47	41,2	8	7,02	7	6,1			114	100
X _{3.2}	51	44,7	47	41,2	8	7,02	8	7,0			114	100
X _{3.3}	49	42,9	47	41,2	9	7,89	9	7,8			114	100
X _{3.4}	58	50,8	39	34,2	11	9,65	6	5,2			114	100
X _{3.5}	36	31,5	58	50,8	12	10,5	8	7,0			114	100
X _{3.6}	47	41,2	42	36,8	18	15,7	7	6,1			114	100
X _{3.7}	39	34,2	55	48,2	14	12,2	6	5,2			114	100
X _{3.8}	40	35,0	45	39,4	21	18,4	8	7,0			114	100
X _{3.9}	41	35,9	42	36,8	24	21,0	7	6,1			114	100
X _{3.10}	36	31,5	36	31,5	34	29,8	8	7,0			114	100
Rata-		38,16		41,40		13,95		6,4				

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pada data tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 114 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasi diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 41,40 %.



Gambar 4.8
Grafik Tanggapan Variabel Komitmen Organisasi

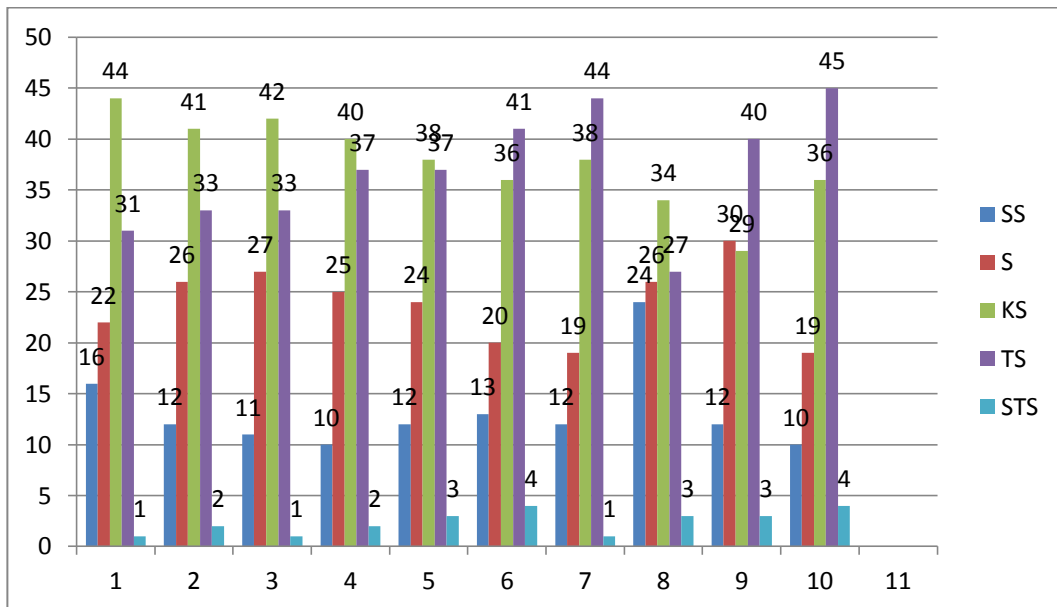
d. Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X4)

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Instrumen	Tanggapan Responden Variabel Kompensasi										Total	%
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	S	%		
X4.1	16	14,0	22	19,3	44	38,6	31	27,19	1	0,8	114	100
X4.2	12	10,5	26	22,8	41	35,9	33	28,95	2	1,7	114	100
X4.3	11	9,65	27	23,6	42	36,8	33	28,95	1	0,8	114	100
X4.4	10	8,77	25	21,9	40	35,0	37	32,46	2	1,7	114	100
X4.5	12	10,5	24	21,0	38	33,3	37	32,46	3	2,6	114	100
X4.6	13	11,4	20	17,5	36	31,5	41	35,96	4	3,5	114	100
X4.7	12	10,5	19	16,6	38	33,3	44	38,60	1	0,8	114	100
X4.8	24	21,0	26	22,8	34	29,8	27	23,68	3	2,6	114	100
X4.9	12	10,5	30	26,3	29	25,4	40	35,09	3	2,6	114	100
X4.10	10	8,77	19	16,6	36	31,5	45	39,47	4	3,5	114	100
Rata-rata		11,58		20,88		33,16		32,28		2,11		

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pada data tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 114 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel kompensasi diketahui mayoritas responden menyatakan Kurang setuju dengan persentase 33,16 %.



Gambar 4.9
Grafik Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

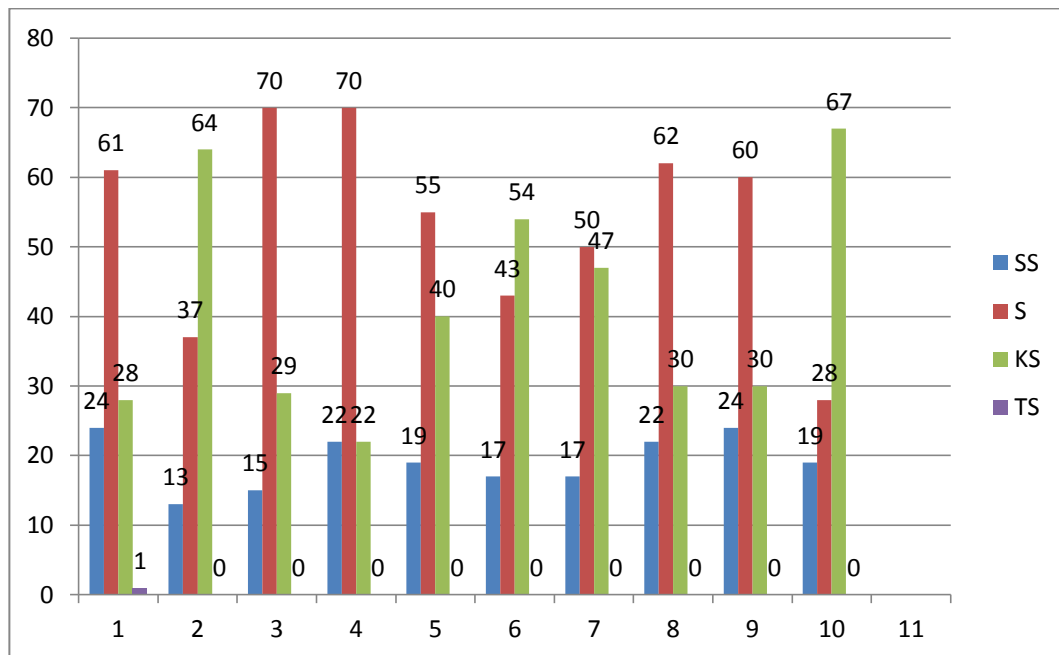
e. Tanggapan Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.9
Tanggapan Responden *Turnover Intention*

Instrumen	Tanggapan Responden <i>Turnover Intention</i>										Total	%
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
Y.1	24	21,0	61	53,5	28	24,5	1	0,8	0	0	114	100
Y.2	13	11,4	37	32,4	64	56,1	0	0	0	0	114	100
Y.3	15	13,1	70	61,4	29	25,4	0	0	0	0	114	100
Y.4	22	19,2	70	61,4	22	19,3	0	0	0	0	114	100
Y.5	19	16,6	55	48,2	40	35,0	0	0	0	0	114	100
Y.6	17	14,9	43	37,7	54	47,3	0	0	0	0	114	100
Y.7	17	14,9	50	43,8	47	41,2	0	0	0	0	114	100
Y.8	22	19,2	62	54,3	30	26,3	0	0	0	0	114	100
Y.9	24	21,0	60	52,6	30	26,3	0	0	0	0	114	100
Y.10	19	16,6	28	24,5	67	58,7	0	0	0	0	114	100
Rata-rata		16,84		47,02		36,05		0,09				

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pada data tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 114 responden mengenai 10 item pertanyaan berkaitan dengan variabel *Turnover Intention* diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 47,02 %.



Gambar 4.10
Grafik Tanggapan Responde Variabel Turnover Intention

4. Hasil Analisa Penelitian

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

1. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Stress Kerja (X1) dengan *Turnover Intention* (Y), hubungan antara Kepuasan kerja (X2) dengan *Turnover Intention* (Y), hubungan antara *Komitmen Organisasional* (X3) dengan *Turnover Intention* (Y) dan hubungan antara Kompensasi (X4) dengan *Turnover Intention* (Y).

Adapun hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Stress Kerja (X1) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.10 yang diperoleh dari lampiran 10 halaman 129 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Korelasi Sederhana X1

		Stress Kerja	Turnover Intention
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	,642**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Turnover Intention	Pearson Correlation	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Stress Kerja (X1) dengan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara Stress Kerjadengan *Turnover Intention* adalah sebesar 0,642. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.4, maka dapat diartikan hubungan antara Stress Kerjadengan *Turnover Intention* termasuk dalam kategori kuat.

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara kerjasama tim Kepuasan Kerja (X2) dengan *Turnover intetion* (Y) dapat dilihat

pada tabel 4.11 yang diperoleh dari lampiran 10 halaman 129 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi Sederhaan X2

Correlations

		Turnover Intention	Kepuasan Kerja
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-,462**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,462**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi Kepuasan Kerja (X2) dengan *Turnover intention* (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* adalah sebesar -0,462. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.4, maka dapat diartikan hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* termasuk dalam kategori Sedang.

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Komitmen Organisasinal(X3) dengan *Turnover Intention*(Y) dapat dilihat pada tabel 4.12 yang diperoleh dari lampiran 10 halaman 129 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi Sederhana X3

		Turnover Intention	Komitmen Organisasi
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-,528**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	-,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi *Komitmen Organisasinal (X3)* dengan *Turnover Intention (Y)* sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara *Komitmen Organisasinal (X3)* dengan *Turnover Intention (Y)* adalah sebesar -0,528. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.4, maka dapat diartikan hubungan *Komitmen Organisasinal (X3)* dengan *Turnover Intention (Y)* termasuk dalam kategori sedang .

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Kompensasi (*X3*) dengan *Turnover Intention (Y)* dapat dilihat pada tabel 4.13 yang diperoleh dari lampiran 10 halaman 130 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Korelasi Sederhana X4

		Correlations	
		Turnover Intention	Kompensasi
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-,575**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Kompensasi	Pearson Correlation	-,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi Kompensasi (X4) dengan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara Kompensasi (X4) dengan *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar -0,575. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.4, maka dapat diartikan hubungan Kompensasi (X4) dengan *Turnover Intention* (Y) termasuk dalam kategori sedang.

b. Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Stress Kerja (X1), kepuasan kerja (X2), Komitmen organisasi (X3) , Kompensasi (X4) dengan *Turnover Intention* (Y). Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS

dijelaskan pada tabel 4.14 yang diperoleh dari lampiran 11 halaman 131 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,762	1,873

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Stress Kerja , Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan Stress Kerja (X1), kepuasan kerja (X2), *Komitmen organisasi* (X3) , Kompensasi (X4) dengan Turnover Intention (Y) sebesar 0,878 dan apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.4, maka dapat diartikan bahwa hubungan Stress Kerja (X1), kepuasan kerja (X2), Komitmen organisasi (X3) , Kompensasi (X4) dengan *Turnover Intention*(Y) termasuk dalam sangat kuat, sedangkan hasil positif menunjukkan bahwa hubungan tersebut searah.

c. Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

1. Analisa Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja (X1), kepuasan kerja (X2), Komitmen organisasi (X3) , Kompensasi (X4) dengan *Turnover Intention* (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Analisis pengaruh variabel Stress Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.15 dari lampiran 12 halaman 132 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Sederhana X1

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11,971	2,955		4,052	,000
	Stress Kerja	,684	,077	,642	8,860	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai (constant) sebesar 11,971, dapat diartikan bahwa apabila variabel Stress Kerja (X1) tidak mengalami perubahan maka *Turnover Intention* karyawan bagian sewing PT Visionland Semarang akan mengalami perubahan sebesar 11,971. Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja (X1) sebesar 0,684 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara

variabel Stress Kerjaterhadap *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT Visionland Semarang. Jika terjadi peningkatan Stress Kerjamaka *Turnover Intention* karyawan bagian QCPT Visionland Semarangjuga akan meningkat sebesar 0,684. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,971 + 0,684X_1$$

dimana :

Y : *Turnover Intention*

X₁ : Stress Kerja

2. Analisis pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.16 dari lampiran 12 halaman 132 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Sederhana X2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	48,589	1,942		25,016	,000
	Kepuasan Kerja	-,268	,049	-,462	-5,509	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai (constant) sebesar 48,589, dapat diartikan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X2) mengalami perubahan maka *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT Visionland Semarang akan mengalami perubahan sebesar 48,589. Nilai koefisien regresi

Kepuasan kerja (X2) sebesar -0,268 bertanda negatif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel Kepuasan kerjaterhadap *Turnover Intention*. Jika terjadi peningkatan Kepuasan kerjamaka *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT Visionland Semarang akan berkurang sebesar -0,268. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 48,589 - 0,268X_2$$

dimana :

Y : *Turnover Intention*

X₂ : Kepuasan kerja

3. Analisis pengaruh variabel *Komitmen Organisasi* (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.17 dari lampiran 12 halaman 132 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Sederhana X3

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	53,310	2,341		22,773	,000
	Komitmen Organisasi	-,379	,058	-,528	-6,582	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai (constant) sebesar 53,310 , dapat diartikan bahwa apabila variabel *Komitmen Organisasi*(X3) tidak mengalami perubahan maka *Turnover Intention* bagian QC PT. Visionland Semarang akan

mengalami perubahan sebesar 53,310. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi(X3) sebesar -0,379 bertanda negatif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh Negatif antara variabel Komitmen Organisasi(X3) terhadap *Turnover Intention*. Jika terjadi peningkatan Komitmen Organisasi maka *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT. Visionland Semarang akan Berkurang sebesar -0,379. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 53,310 - 0,379$$

dimana :

Y : *Turnover Intention*

X₃ : *Komitmen Organisasi*

4. Analisis pengaruh variabel Kompensasi (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.13 dari lampiran 12 halaman 133 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Sederhana X4

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	46,808	1,217		38,463	,000
	Kompensasi	-,288	,039	-,575	-7,432	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai (constant) sebesar 46,808 , dapat diartikan bahwa apabila variabel Kompensasi (X4) tidak mengalami perubahan maka *Turnover Intention* bagian QC PT. Visionland Semarang akan

mengalami perubahan sebesar 46,808. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X4) sebesar -0,288 bertanda negatif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel Kompensasi (X4) terhadap *Turnover Intention*. Jika terjadi peningkatan Kompensasi maka *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT. Visionland Semarang akan menurun sebesar -0,288. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 46,808 - 0,288 X_4$$

dimana :

Y : *Turnover Intention*

X₄ : Kompensasi (X4)

2. Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.19 dari lampiran 13 halaman 134 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	53,528	3,746		14,289	,000
	Stress Kerja	,235	,060	,220	3,919	,000
	Kepuasan Kerja	-,170	,036	-,292	-4,686	,000
	Komitmen Organisasi	-,223	,043	-,311	-5,151	,000
	Kompensasi	-,288	,026	-,575	-10,939	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 53,528 + 0,235X_1 - 0,170X_2 - 0,223X_3 - 0,288X_4 - e$$

Dari hasil perhitungan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta 53,528 artinya stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional , dan kompensasi diasumsikan tetap atau 0 maka *turnover* karyawan bernialai positif.
2. Nilai Koefisien regresi untk variabel stress kerja adalah 0,235 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.
3. Nilai Koefisien regresi untk variabel Kpuasan kerja adalah -0,170 dengan arah hubungan negatif. Nilai hubungan yang negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

4. Nilai Koefisien regresi untk variabel komitmen organisasi adalah -0,223 dengan arah hubungan negatif. Nilai hubungan yang negatif menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
5. Nilai Koefisien regresi untk variabel kompensasi adalah -0,288 dengan arah hubungan negatif. Nilai hubungan yang negatif menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

d. Uji Koefisien Determinasi (Adj R²)

Nilai koefisien determinasi (Adj R²) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3,X4) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.20 dari lampiran 14 halaman 135 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,762	1,873

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Stress Kerja , Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adj R² sebesar 0,762 atau 76,2%, dapat diartikan bahwa 77,1% variasi variabel terikat yaitu variabel *Turnover Intention* bagian

sewing di PT Visionland Semarang pada model dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya (22,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian sewing di PT Visionland Semarang (selain variabel Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi).

e. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $114 - 4 - 1 = 107$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1,982. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.21 dari lampiran 15 halaman 136 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,528	3,746		14,289	,000
	Stress Kerja	,235	,060	,220	3,919	,000
	Kepuasan Kerja	-,170	,036	-,292	-4,686	,000
	Komitmen Organisasi	-,223	,043	-,311	-5,151	,000
	Kompensasi	-,288	,026	-,575	-10,939	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

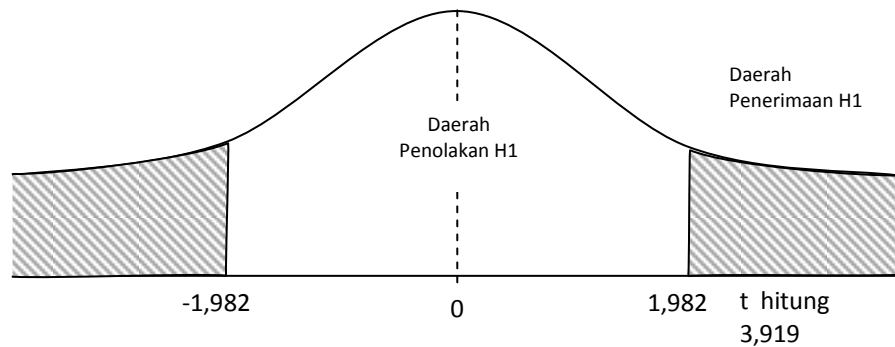
1). Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ho : Tidak ada pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Turnover Intention bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)
- H1 : Adapengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Turnover Intention bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel Stress Kerja(X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,919 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,982 ($3,919 > 1,982$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih dari 0,05, yang berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian QC di PT

Visionland Semarangatau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



Gambar 4.11
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 1

2). Pengujian hipotesis kedua (H2)

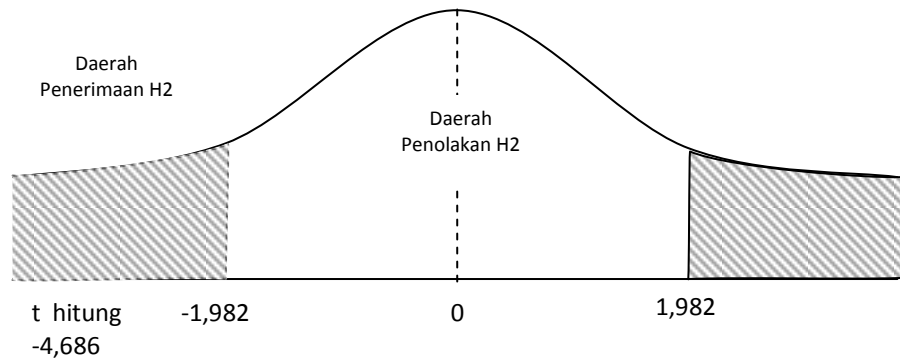
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)

H2 : Ada pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -4,686 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,982 ($-4,686 > -1,982$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* bagian sewing di PT

Visionland Semarangatau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4.12
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 2

3). Pengujian hipotesis ketiga(H3)

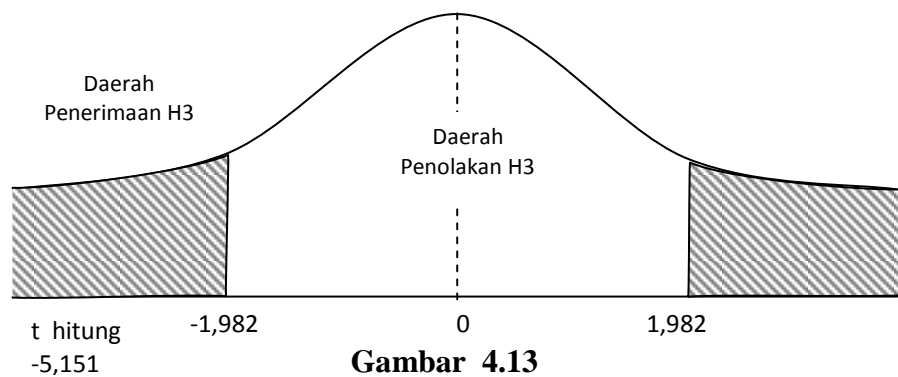
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho :Tidak ada pengaruh *Komitmen Organisasi* (X3) terhadap turnover intention bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)

H3 : Ada pengaruh *Komitmen Organisasi* (X3) terhadap turnover intention bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan hasil bahwa variabel *Komitmen Organisasi*(X3) memiliki nilai t hitung sebesar -5,151 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,982 (-5,151 > -1,982) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention bagian QC di PT Visionland Semarangatau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4.13
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 3

4). Pengujian hipotesis keempat (H4)

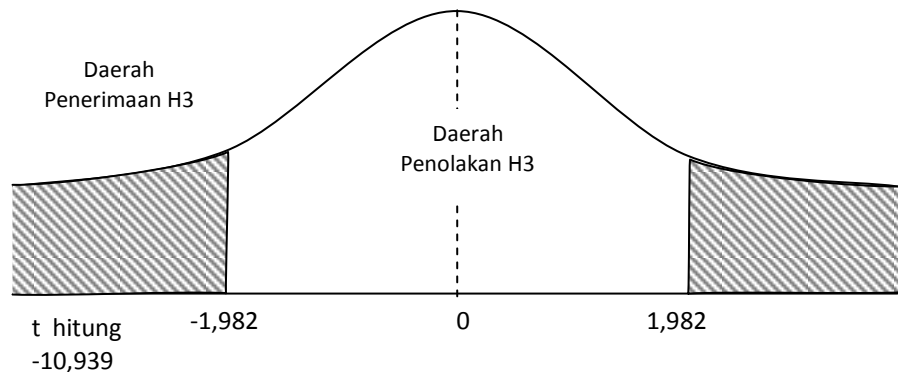
Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho :Tidak ada pengaruh *Kompensasi* X4) terhadap turnover intention bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)

H3 : Ada pengaruh *Kompensasi* (X4) terhadap turnover intention bagian QC di PT Visionland Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan hasil bahwa variabel *Komitmen Organisasi*(X4) memiliki nilai t hitung sebesar -10,939 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,982 (-10,939 > -1,982) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel *Kompensasi* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* bagian

QC di PT Visionland Semarangatau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4.14
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 4

b. UjiF

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel bebas(Stress kerja, Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (turnover intention karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang)secara bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $df1 = k$ (4) , $df2 = n-k$ (114-4=110) sehingga diketahui F tabel sebesar 2,45. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.22 dari lampiran 16 halaman 137 sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

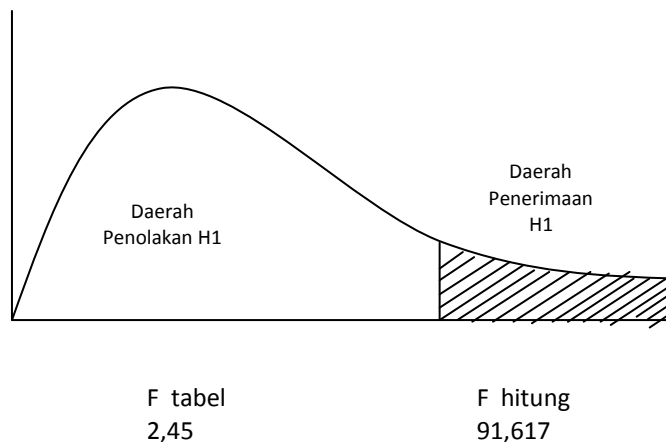
		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1285,506	4	321,376	91,617	,000 ^b
	Residual	382,354	109	3,508		
	Total	1667,860	113			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Stress Kerja , Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.22, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 91,617 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,45 ($91,617 > 2,45$) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2) komitmen organisasi (X3) dan kompensasi (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang . Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4.15
Daerah Penerimaan Uji F-Statistik

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *stress kerja* terhadap *turnover intention* bagian QC di PT Visionland Semarang didapatkan hasil bahwa variabel *stress kerja* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,919 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,982 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti *stress kerja* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* bagian QC di PT Visionland Semarang dan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (H₀). Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dan Tinik pada tahun 2016 yang meneliti mengenai pengaruh stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak PT. Gajah Satria Manunggal Banjarmasin. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -4,686 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,982 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak. Hasil pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Ida Bagus pada tahun 2017 yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel inn express dan menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap turnover intention karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang didapatkan hasil bahwa variabel *Komitmen Organisasi* (X3) memiliki nilai thitung sebesar -5,151 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,982 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti *Komitmen Organisasi* mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Wiranatha tahun 2016 yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional terhadap keinginan keluar karyawan pada Made Very motor Denpasar dan menghasilkan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk keluar. Dalam penelitian ini variabel komitmen Organisasional digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Kompensasi* terhadap *turnover intention* karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang didapatkan hasil bahwa variabel *Kompensasi*(X4) memiliki nilai t hitung sebesar -10,939 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,982 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti *Kompensasi* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang dan hipotesis ketiga (H4) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak. Hasil dari pengujian hipotesis keempat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Pranowopada tahun 2016 yang meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* dan menghasilkan kesimpulan bahwa *Kompensasi* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan bagian QC di PT Visionland

Semarang didapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 91,617 yang lebih besar dari F tabel yaitu 12,45 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian QC di PT Visionland Semarang dan hipotesis keempat (H5) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Stress kerja* mempunyai hubungan dengan turnover intention Bagian QC di PT Visionland Semarang , nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu *stress kerja* juga mempunyai pengaruh terhadap turnover intention Bagian QC di PT Visionland Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,648, nilai t hitung sebesar 3,919 yang lebih besar dari t tabel 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya *stress kerja* mempunyai hubungan dengan turnover intention Bagian QC, selain itu *stress kerja* juga memiliki pengaruh terhadap turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang.

2. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,462 yang termasuk dalam kategori sedang . Selain itu Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Bagian QC yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,268, nilai hitung sebesar -4,686 yang lebih besar dari t tabel

1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan turnover intention Bagian QC, selain itu Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap turnover intention Bagian QC di PT Liebra Permana.

3. *Komitmen Organisasi* mempunyai hubungan dengan turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,528 yang termasuk dalam kategori sedang. Selain itu *Komitmen Organisasi* juga mempunyai pengaruh terhadap turnover intention Karyawan Bagian QC yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,379, nilai t hitung sebesar -5,151 yang lebih besar dari t tabel 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya *Komitmen Organisasi* mempunyai hubungan dengan turnover intention Karyawan Bagian QC, selain itu *Komitmen Organisasi* juga memiliki pengaruh terhadap turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang.

4. *Kompensasi* mempunyai hubungan dengan turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,575 yang termasuk dalam kategori sedang. Selain itu *Kompensasi* juga mempunyai pengaruh terhadap turnover intention Karyawan Bagian QC yang ditunjukkan dengan

nilai koefisien regresi sebesar -0,288, nilai t hitung sebesar -10,939 yang lebih besar dari t tabel 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya *Kompensasi* mempunyai hubungan dengan turnover intention Karyawan Bagian QC, selain itu *Kompensasi* juga memiliki pengaruh terhadap turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang.

5. Stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan turnover intention Bagian QC di PT Visionland Semarang dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk stress kerja sebesar 0,642, untuk kepuasan kerja sebesar -0,462 komitmen organisasi -0,528 dan kompensasi sebesar -0,575 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori Kuat.
6. Pengaruh Stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 77,1 %.

Artinya Stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi bersama-sama memberikan kontribusi terhadap turnover intention Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang .

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Karyawan Bagian QC di PT Visionland Semarang banyak yang tidak puas dengan pekerjaannya, sebaiknya dilakukan upaya untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja Semarang seperti memberikan penghargaan kepada kinerja karyawan, memberikan motivasi berupa pujian atau kesempatan memperoleh promosi jabatan.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawan bagian QC perusahaan bisa melakukan upaya berupa memberikan tunjangan kehadiran kepada karyawan agar karyawan tidak banyak absen.
3. Stress kerja yang dialami karyawan bagian QC karena kurangnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Untuk menghindari hal tersebut upaya perusahaan untuk mengurangi turnover karena stress kerja bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan yang lebih rutin dan meningkatkan kualitas materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan.
4. Banyak karyawan yang masih merasa kurang dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan fasilitas yang ada seperti kantin demi kenyamanan karyawan. Juga menambahkan tunjangan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Ana Sri Wahyuni. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah)karyawan Pada Perusahaan Jasa Konsstruksi.Jurnal Rekayasa Sipil Vol 8 No 2.
- Andini, rini. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional terhadap Turnover intention*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang : Universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Peneitian Suatu Pengantar*. Jakarta : penerbit bina aksara.
- Ayu Dwi Puspita. 2015. “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Cabang Kendari”. *Skripsi*. Universitas Halu Oleo
- Bunga. 2010. *Analisis pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi pada konsultan desain PT. Grahacipta)*. Jurnal ilmiah ilmu manajemen.
- Dharma, Cipta. 2013. “Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasonal di PT. X Medan”. Dalam jurnal ekonomi dan bisnis Administrasi Niaga Politeknik Negri Medan, Volume 1 No 2 hal 1-9 Medan : Politeknik Negri Medan.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2012. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ellitan, Lenadan Anatan, Lina. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang : Undip.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Harnoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Husaini usman. 2011. *Manajemen, teori praktik dan riset pendidikan* . Jakarta timur: PT. Bumi Aksara.
- Ida Bagus. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Inn Exspress*. E-Jurnal Manajemen Unud
- Irbayuni, Sulastri. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumbdaya Energi Surabaya*. Surabaya : Jurnal Neobis
- John, Robert. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Luthans. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo susilo. 1996. *Manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Manurung, T.M., & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 1 (2): 145-157.
- Muhammad, Tinik. 2016. *Pengaruh Stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap Turnover intention Studi pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal banjarmasin*. Banjarmasin : Jurnal Wawasan Manajemen.
- Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karya Koperasi Krama Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Pranowo, Ridwan. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap Turnover intention karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi*. Yogyakarta : Jurnal Provita UNY.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan data dan Analisis data*. Yogyakarta :PT. Anak hebat Indonesia.

- Rindi. 2014. *Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Hotel Ibis Jogjakarta*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riska, Andriani. 2018. *pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada C.V. Eka Braja Paksi*. Skripsi tidak diterbitkan : IAIN Surakarta
- Robert dan Douglass. 1996. *Teknik Statistika Untuk Bisnins Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour* 13th Edition. London: Pearson International Edition.
- Sondang, Siagian. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Stephen, timothy. 2016. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Soekiman, Sutanto. 2016. *Pengaruh motivasi, Kompensasai dan kepuasan kerja terhadap keluar masuk pegawai (labour turnofer) pada PT. Asuransi ABC Surabaya*. Surabaya : Ekuitas.
- Susanti,tyas. 2014.*Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan pengalaman kerja karyawan bagian Weaving PT. Apac Inti Corpora Bawen Kabupaten Semarang*. Skripsi Tidak diterbitkan. Ungaran : Fakultas Ekonomi UNRARIS.
- Umar, husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiranatha. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Orgaisasional terhadap keinginan keluar karyawan pada Mad Ferry Motor Denpasar*. Denpasar : e- Jurnal Manajemen UNUD.
- Zurnali. cut 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitmen dan Customer Orientation : knowledge worker – kerangka riset sumberdaya manusia di masa depan*. Bandung : UNPAD Press.

KUESIONER

Kepada Yang Terhormat
Bapak / Ibu Karyawan / Karyawati Weaving Greige
Di PT. Visionland Semarang

Dengan hormat,

Dengan ini perkenalkan saya memperkenalkan diri, nama : Esa Sesa Lesa, NIM : 155.100.11 adalah mahasiswi Universitas Darul Ulum Islamic CentreSudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran. Pada saat ini saya sedang menyusun Skripsi mengenai “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*(Studi Kasus Bagian QC PT.Visionland Semarang)”.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati bagian Quality Control (QC) untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya sajikan disini dengan jawaban yang sebenar-benarnya. Jawaban Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati merupakan data yang sangat berharga bagi saya dalam menguji hipotesis penelitian ini.

Atas kesediaan dan peran serta Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Esa Sesa Lesa

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat

Bapak/Ibu

- ✓ Jawaban sangat setuju (SS) Mendapat Skor / Nilai 5
- ✓ Jawaban setuju (S) Mendapat Skor / Nilai 4
- ✓ Jawaban Netral (N) Mendapat Skor / Nilai 3
- ✓ Jawaban tidak setuju (TS) Mendapat Skor / Nilai 2
- ✓ Jawaban sangat tidak setuju (STS) Mendapat Skor / Nilai 1

2. Jawaban saudara/i tidak berpengaruh terhadap karir/jabatan bapak/ibu. Untuk itu dimohon memberikan jawaban seobyektif mungkin yang sesuai dengan kenyataan di lapangan,

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama : (Boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

3. Pendidikan : a. SD

b. SMP/Sederajat

c. SMA /Sederajat

d. D3/Ahli Madya

e. S1

4. Lama Bekerja : tahun

5. Usia : tahun

C. DAFTAR PERTANYAAN

Stres kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Beban kerja saya terlalu banyak					
2	Sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya beristirahat					
3.	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan					
4.	Jarang diberikan pujian / penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Ketika berpendapat didalam suatu forum tidak pernah didengarkan					
6.	Ketika memberikan saran untuk organisasi selalu diabaikan					
7.	Tanggungjawab dalam pekerjaan sangat banyak tapi tidak diberikan kewenangan yang cukup					
8.	Pekerjaan ini memiliki resiko yang tinggi					
9	Waktu kerja yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
10.	pekerjaan yang dilakukan sangat sulit					

Kepuasan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan sangat menarik					
2	Sangat menyenangkan mendapat kesempatan untuk belajar ha-hal baru daalam pekerjaan ini					
3.	Banyak mencapai keberhasilan dalam pekerjaan ini					
4.	gaji yang diterima untuk tanggungjawab pekerjaan yang dilakukan sangat menyenangkan					
5.	Perusahaan meberikan gaji dan tunjangan lebih daripada pesaing					
6.	Imbalan yang diterima tidak sesuai dengan Usaha yang dilakukan dalam pekerjaan					
7.	Merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					
8.	Promosi kenaikan jabatan sering terjadi di perusahaan					
9.	Para manajer (supervisor) di tempat kerja selalu memberikan dukungan					
10.	Bekerja dengan teman-teman d perusahaan ini					

	sangat menyenangkan					
--	---------------------	--	--	--	--	--

Komitmen Organisasional (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kemauan dan keinginan saya					
2.	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan yang lain merupakan hal yang tidak baik					
3.	kemajuan perusahaan adalah tanggungjawab saya juga					
4.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
5.	Merasa menajadi bagian dari perusahaan ini					
6.	Menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana					
7.	Selalu membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan					
8.	Merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini					
9.	Sangat bahagia menghabiskan karir di perusahaan ini					
10.	Bangga menajadi bagian dari perusahaan ini					

Kompensasi (X4)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Merasa puas dengan gaji yang saya dapat di perusahaan ini					
2.	Merasa sistem penggajian di perusahaan ini sudah bagus					
3.	Merasa gaji di perusahaan lain lebih baik daripada gaji di perusahaan ini					
4.	Puas dengan premi hadir dan uang makan yang diberikan perusahaan					
5.	Insentif yang diberikan perusahaan sangat menarik					
6.	Tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sangat memuaskan					
7.	Perusahaan tidak memberikan fasilitas tempat ibadah cdan kantin yang layak					
8.	Tempat parkir dan poliklinik di perusahaan saya kurang memadai					

9.	Fasilitas yang ada kurang terawat					
10.	Penggajian di perusahaan tidak mengikuti aturan pemerintah					

Turnover intention (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pernah dan sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain.					
2.	Saya berniat keluar dari perusahaan dan membuka usaha sendiri					
3.	Akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini					
4.	Perusahaan ini tidak nyaman dan ingin segera berpindah ke perusahaan lain					
5.	Perusahaan lain lebih baik daripada perusahaan ini					
6.	Ingin segera berpindah ke perusahaan lain yang memberikan gaji lebih besar dari perusahaan ini					
7.	Ingin berpindah ke perusahaan lain yang banyak memberikan promosi jabatan					
8.	Berniat tetap dalam profesinya sambil mencari pekerjaan baru pada akhir tahun ini					
9.	Sering menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					
10.	Berpindah ke perusahaan lain secepatnya adalah keinginan sendiri					

LAMPIRAN 2**DATA RESPONDEN**

NO	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	UMUR	MASA KERJA
1	W	SMA	25 tahun	2.5 tahun
2	W	SMA	20 tahun	2 tahun
3	W	SMA	24 tahun	2.5 tahun
4	W	SMA	21 tahun	1 tahun
5	W	SMA	19 tahun	6 bulan
6	W	SMA	20 tahun	9 bulan
7	W	SMA	24 tahun	3 tahun
8	W	SMA	23 tahun	4 tahun
9	W	SMA	25 tahun	4 tahun
10	W	SMA	22 tahun	1 tahun
11	W	SMA	23 tahun	1.5 tahun
12	W	SMA	23 tahun	5 bulan
13	W	SMA	31 tahun	12 tahun
14	W	SMA	29 tahun	7 tahun
15	W	SMA	23 tahun	1 tahun
16	W	SMA	24 tahun	3 tahun
17	W	SMA	24 tahun	1.5 tahun
18	W	SMA	29 tahun	2.5 tahun
19	W	SMA	22 tahun	1.5 tahun
20	W	SMA	22 tahun	1 tahun
21	W	SMA	24 tahun	1 tahun
22	W	SMA	23 tahun	2 tahun
23	W	SMA	24 tahun	1 tahun
24	W	SMA	25 tahun	3 tahun
25	W	SMA	30 tahun	6 tahun
26	W	SMA	29 tahun	7 tahun
27	W	SMA	22 tahun	1 tahun
28	W	SMA	23 tahun	3 tahun
29	W	SMA	35 tahun	10 tahun
30	W	SMA	32 tahun	10 tahun
31	W	SMA	22 tahun	2 tahun
32	W	SMA	21 tahun	1 tahun

33	W	SMA	23 tahun	1 tahun
34	W	SMA	39 tahun	16 tahun
35	W	SMA	31 tahun	6 tahun
36	W	SMA	28 tahun	6 tahun
37	W	SMA	28 tahun	5 tahun
38	W	SMA	21 tahun	1 tahun
39	W	SMA	24 tahun	3 tahun
40	W	SMA	20 tahun	1 tahun
41	W	SMA	22 tahun	1 tahun
42	W	SMA	23 tahun	1.5 tahun
43	W	SMA	21 tahun	1 tahun
44	W	SMA	23 tahun	2 tahun
45	W	SMA	25 tahun	5 tahun
46	W	SMA	20 tahun	1 tahun
47	W	SMA	26 tahun	5 tahun
48	W	SMA	26 tahun	3 tahun
49	W	SMA	23 tahun	2 tahun
50	W	SMA	21 tahun	1 tahun
51	W	SMA	22 tahun	1 tahun
52	W	SMA	29 tahun	8 tahun
53	W	SMA	23 tahun	2 tahun
54	W	SMA	20 tahun	1 tahun
55	W	SMA	20 tahun	1 tahun
56	W	SMA	20 tahun	5 bulan
57	W	SMA	23 tahun	8 bulan
58	W	SMA	29 tahun	4 tahun
59	W	SMA	23 tahun	1 tahun
60	W	SMA	20 tahun	8 bulan
61	W	SMA	31 tahun	6 tahun
62	W	SMA	22 tahun	1 tahun
63	W	SMA	20 tahun	1 tahun
64	W	SMA	31 tahun	6 tahun
65	W	SMA	22 tahun	1 tahun
66	W	SMA	26 tahun	3 tahun

67	W	SMA	20 tahun	1 tahun
68	W	SMA	23 tahun	3 tahun
69	W	SMA	20 tahun	1 tahun
70	W	SMA	35 tahun	8 tahun
71	W	SMA	29 tahun	8 tahun
72	W	SMA	24 tahun	3 tahun
73	W	SMA	23 tahun	1 tahun
74	W	SMA	23 tahun	3 tahun
75	W	SMA	24 tahun	2 tahun
76	W	SMA	31 tahun	6 tahun
77	W	SMA	25 tahun	3 tahun
78	W	SMA	24 tahun	2 tahun
79	W	SMA	26 tahun	3 tahun
80	W	SMA	21 tahun	1 tahun
81	W	SMA	23 tahun	2.5 tahun
82	W	SMA	20 tahun	6 bulan
83	W	SMA	26 tahun	4 tahun
84	W	SMA	33 tahun	8 tahun
85	W	SMA	31 tahun	7 tahun
86	W	SMA	22 tahun	1 tahun
87	W	SMA	23 tahun	3 tahun
88	W	SMA	27 tahun	6 tahun
89	W	SMA	21 tahun	8 bulan
90	W	SMA	20 tahun	1 tahun
91	W	SMA	25 tahun	2 tahun
92	W	SMA	30 thun	6 tahun
93	W	SMA	26 thun	6 tahun
94	W	SMA	27 tahun	4 tahun
95	W	SMA	36 tahun	10 tahun
96	W	SMA	26 tahun	3 tahun
97	W	SMA	27 tahun	7 tahun
98	W	SMA	20 tahun	1tahun
99	W	SMA	24 tahun	1 tahun
100	W	SMA	29 tahun	6 tahun

101	W	SMA	30 tahun	10 tahun
102	W	SMA	37 tahun	15 tahun
103	W	SMA	23 tahun	2 tahun
104	W	SMA	25 tahun	6 tahun
105	W	SMA	23 tahun	1 tahun
106	W	SMA	26 tahun	6 tahun
107	W	SMA	29 tahun	7 tahun
108	W	SMA	26 tahun	4 tahun
119	W	SMA	23 tahun	3 tahun
110	W	SMA	20 tahun	1 tahun
111	W	SMA	24 tahun	5 tahun
112	W	SMA	28 tahun	8 tahun
113	W	SMA	24 tahun	3 tahun
114	W	SMA	20 tahun	1 tahun

LAMPIRAN 3

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJI COBA 10 RESPONDEN

NO	STRES KERJA											KEPUASAN KERJA										KOMITMEN ORGANISASI											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JML	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JML	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	JML
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
2	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	34	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	34
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	34	
6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

NO	KOMPENSASI											TURNOVER INTENTION										
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	JML	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	JML
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	42
9	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	25	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37

LAMPIRAN 4

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%					
N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,432	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,267
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

LAMPIRAN 6

Titik Presentase Distribusi t (df = 82-120)							
Pr/Df	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074

LAMPIRAN 7

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05								
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01

1. Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,543	,659*	,905**	,773**	,543	,659*	,905**	1,000**	,543	,802**
	Sig. (2-tailed)		,105	,038	,000	,009	,105	,038	,000	,000	,105	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	,543	1	,877**	,742*	,703*	1,000**	,877**	,742*	,543	1,000**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,105		,001	,014	,023	,000	,001	,014	,105	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,659*	,877**	1	,781**	,895**	,877**	1,000**	,781**	,659*	,877**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,038	,001		,008	,000	,001	,000	,008	,038	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,905**	,742*	,781**	1	,905**	,742*	,781**	1,000**	,905**	,742*	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,008		,000	,014	,008	,000	,000	,014	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	,773**	,703*	,895**	,905**	1	,703*	,895**	,905**	,773**	,703*	,896**
	Sig. (2-tailed)	,009	,023	,000	,000		,023	,000	,000	,009	,023	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	,543	1,000**	,877**	,742*	,703*	1	,877**	,742*	,543	1,000**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,001	,014	,023		,001	,014	,105	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	,659*	,877**	1,000**	,781**	,895**	,877**	1	,781**	,659*	,877**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,038	,001	,000	,008	,000	,001		,008	,038	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	,905**	,742*	,781**	1,000**	,905**	,742*	,781**	1	,905**	,742*	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,008	,000	,000	,014	,008		,000	,014	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.9	Pearson Correlation	1,000**	,543	,659*	,905**	,773**	,543	,659*	,905**	1	,543	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,105	,038	,000	,009	,105	,038	,000		,105	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.10	Pearson Correlation	,543	1,000**	,877**	,742*	,703*	1,000**	,877**	,742*	,543	1	,920**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,001	,014	,023	,000	,001	,014	,105		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,802**	,920**	,941**	,923**	,896**	,920**	,941**	,923**	,802**	,920**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

f. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,802**	,802**	,802**	,816**	,802**	1,000**	,802**	,816**	,816**	,938**
	Sig. (2-tailed)		,005	,005	,005	,004	,005	,000	,005	,004	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,802**	1	1,000**	1,000**	,655*	1,000**	,802**	1,000**	,655*	,655*	,942**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000	,040	,000	,005	,000	,040	,040	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	,802**	1,000**	1	1,000**	,655*	1,000**	,802**	1,000**	,655*	,655*	,942**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,040	,000	,005	,000	,040	,040	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	,802**	1,000**	1,000**	1	,655*	1,000**	,802**	1,000**	,655*	,655*	,942**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,040	,000	,005	,000	,040	,040	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,816**	,655*	,655*	,655*	1	,655*	,816**	,655*	,600	,600	,789**
	Sig. (2-tailed)	,004	,040	,040	,040		,040	,004	,040	,067	,067	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,802**	1,000**	1,000**	1,000**	,655*	1	,802**	1,000**	,655*	,655*	,942**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,040		,005	,000	,040	,040	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	1,000**	,802**	,802**	,802**	,816**	,802**	1	,802**	,816**	,816**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,005	,005	,004	,005		,005	,004	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	,802**	1,000**	1,000**	1,000**	,655*	1,000**	,802**	1	,655*	,655*	,942**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,040	,000	,005		,040	,040	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.9	Pearson Correlation	,816**	,655*	,655*	,655*	,600	,655*	,816**	,655*	1	1,000**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,004	,040	,040	,040	,067	,040	,004	,040		,000	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.10	Pearson Correlation	,816**	,655*	,655*	,655*	,600	,655*	,816**	,655*	1,000**	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,004	,040	,040	,040	,067	,040	,004	,040	,000		,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,938**	,942**	,942**	,942**	,789**	,942**	,938**	,942**	,836**	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,003	,003	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

g. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,749 [*]	,749 [*]	,749 [*]	,816 ^{**}	,873 ^{**}	,816 ^{**}	,749 [*]	,816 ^{**}	,749 [*]	,902 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,013	,013	,013	,004	,001	,004	,013	,004	,013	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,749 [*]	1	1,000 [*]	1,000 [*]	,918 ^{**}	,705 [*]	,918 ^{**}	1,000 [*]	,918 ^{**}	1,000 [*]	,956 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,013		,000	,000	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,749 [*]	1,000 [*]	1	1,000 [*]	,918 ^{**}	,705 [*]	,918 ^{**}	1,000 [*]	,918 ^{**}	1,000 [*]	,956 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,000	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,749 [*]	1,000 [*]	1,000 [*]	1	,918 ^{**}	,705 [*]	,918 ^{**}	1,000 [*]	,918 ^{**}	1,000 [*]	,956 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000		,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,816 ^{**}	,918 ^{**}	,918 ^{**}	,918 ^{**}	1	,802 ^{**}	1,000 [*]	,918 ^{**}	1,000 [*]	,918 ^{**}	,952 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,005	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	,873 ^{**}	,705 [*]	,705 [*]	,705 [*]	,802 ^{**}	1	,802 ^{**}	,705 [*]	,802 ^{**}	,705 [*]	,841 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,023	,023	,005		,005	,023	,005	,023	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	,816 ^{**}	,918 ^{**}	,918 ^{**}	,918 ^{**}	1,000 [*]	,802 ^{**}	1	,918 ^{**}	1,000 [*]	,918 ^{**}	,952 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,005		,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	,749 [*]	1,000 [*]	1,000 [*]	1,000 [*]	,918 ^{**}	,705 [*]	,918 ^{**}	1	,918 ^{**}	1,000 [*]	,956 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,000	,023	,000		,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.9	Pearson Correlation	,816 ^{**}	,918 ^{**}	,918 ^{**}	,918 ^{**}	1,000 [*]	,802 ^{**}	1,000 [*]	,918 ^{**}	1	,918 ^{**}	,952 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.10	Pearson Correlation	,749*	1,000*	1,000*	1,000*	,918**	,705*	,918**	1,000*	,918**	1	,956**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,000	,023	,000	,000	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,902**	,956**	,956**	,956**	,952**	,841**	,952**	,956**	,952**	,956**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

h. Hasil Uji Validitas kompensasi

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	Total
X4.1	Pearson Correlation	1	,816**	,802**	,816**	,816**	,816**	1,000**	1,000**	,816**	,816**	,948**
	Sig. (2-tailed)		,004	,005	,004	,004	,004	,000	,000	,004	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.2	Pearson Correlation	,816**	1	,655*	1,000**	,600	1,000**	,816**	,816**	1,000**	1,000**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,004		,040	,000	,067	,000	,004	,004	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.3	Pearson Correlation	,802**	,655*	1	,655*	,655*	,655*	,802**	,802**	,655*	,655*	,796**
	Sig. (2-tailed)	,005	,040		,040	,040	,040	,005	,005	,040	,040	,006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.4	Pearson Correlation	,816**	1,000**	,655*	1	,600	1,000**	,816**	,816**	1,000**	1,000**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,040		,067	,000	,004	,004	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.5	Pearson Correlation	,816**	,600	,655*	,600	1	,600	,816**	,816**	,600	,600	,774**
	Sig. (2-tailed)	,004	,067	,040	,067		,067	,004	,004	,067	,067	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.6	Pearson Correlation	,816**	1,000**	,655*	1,000**	,600	1	,816**	,816**	1,000**	1,000**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,040	,000	,067		,004	,004	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.7	Pearson Correlation	1,000**	,816**	,802**	,816**	,816**	,816**	1	1,000**	,816**	,816**	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,005	,004	,004	,004		,000	,004	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.8	Pearson Correlation	1,000**	,816**	,802**	,816**	,816**	,816**	1,000**	1	,816**	,816**	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,005	,004	,004	,004	,000		,004	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.9	Pearson Correlation	,816**	1,000**	,655*	1,000**	,600	1,000**	,816**	,816**	1	1,000**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,040	,000	,067	,000	,004	,004		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.10	Pearson Correlation	,816**	1,000**	,655*	1,000**	,600	1,000**	,816**	,816**	1,000**	1	,951**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,040	,000	,067	,000	,004	,004	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,948**	,951**	,796**	,951**	,774**	,951**	,948**	,948**	,951**	,951**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

i. Hasil Uji validitas *turnover Intention*

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,543	,659*	,905**	,773**	,543	,659*	,905**	1,000**	,543	,802**
	Sig. (2-tailed)		,105	,038	,000	,009	,105	,038	,000	,000	,105	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,543	1	,877**	,742*	,703*	1,000**	,877**	,742*	,543	1,000**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,105		,001	,014	,023	,000	,001	,014	,105	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	,659*	,877**	1	,781**	,895**	,877**	1,000**	,781**	,659*	,877**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,038	,001		,008	,000	,001	,000	,008	,038	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	,905**	,742*	,781**	1	,905**	,742*	,781**	1,000**	,905**	,742*	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,008		,000	,014	,008	,000	,000	,014	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,773**	,703*	,895**	,905**	1	,703*	,895**	,905**	,773**	,703*	,896**
	Sig. (2-tailed)	,009	,023	,000	,000		,023	,000	,000	,009	,023	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	,543	1,000**	,877**	,742*	,703*	1	,877**	,742*	,543	1,000**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,001	,014	,023		,001	,014	,105	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	,659*	,877**	1,000**	,781**	,895**	,877**	1	,781**	,659*	,877**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,038	,001	,000	,008	,000	,001		,008	,038	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y8	Pearson Correlation	,905**	,742*	,781**	1,000**	,905**	,742*	,781**	1	,905**	,742*	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,008	,000	,000	,014	,008		,000	,014	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y9	Pearson Correlation	1,000**	,543	,659*	,905**	,773**	,543	,659*	,905**	1	,543	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,105	,038	,000	,009	,105	,038	,000		,105	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y10	Pearson Correlation	,543	1,000**	,877**	,742*	,703*	1,000**	,877**	,742*	,543	1	,920**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,001	,014	,023	,000	,001	,014	,105		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,802**	,920**	,941**	,923**	,896**	,920**	,941**	,923**	,802**	,920**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38,10	38,322	,760	,966
X1.2	38,60	34,044	,892	,963
X1.3	38,20	37,289	,927	,961
X1.4	38,00	39,111	,910	,963
X1.5	38,10	37,433	,873	,962
X1.6	38,60	34,044	,892	,963
X1.7	38,20	37,289	,927	,961
X1.8	38,00	39,111	,910	,963
X1.9	38,10	38,322	,760	,966
X1.10	38,60	34,044	,892	,963

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23,60	16,489	,922	,970
X2.2	23,50	16,722	,928	,970
X2.3	23,50	16,722	,928	,970
X2.4	23,50	16,722	,928	,970

X2.5	23,70	17,122	,739	,977
X2.6	23,50	16,722	,928	,970
X2.7	23,60	16,489	,922	,970
X2.8	23,50	16,722	,928	,970
X2.9	23,70	16,900	,795	,975
X2.10	23,70	16,900	,795	,975

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	24,30	44,678	,811	,982
X3.2	24,10	38,544	,978	,976
X3.3	24,10	38,544	,978	,976
X3.4	24,10	38,544	,978	,976
X3.5	24,40	43,600	,958	,979
X3.6	24,10	42,100	,764	,983
X3.7	24,40	43,600	,958	,979
X3.8	24,10	38,544	,978	,976
X3.9	24,40	43,600	,958	,979
X3.10	24,10	38,544	,978	,976

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,979	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	22,90	18,322	,935	,976
X4.2	23,00	18,222	,938	,975
X4.3	22,80	19,289	,754	,981
X4.4	23,00	18,222	,938	,975
X4.5	23,00	19,111	,723	,982
X4.6	23,00	18,222	,938	,975
X4.7	22,90	18,322	,935	,976
X4.8	22,90	18,322	,935	,976
X4.9	23,00	18,222	,938	,975
X4.10	23,00	18,222	,938	,975

5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38,10	38,322	,760	,966
Y2	38,60	34,044	,892	,963
Y3	38,20	37,289	,927	,961
Y4	38,00	39,111	,910	,963

Y5	38,10	37,433	,873	,962
Y6	38,60	34,044	,892	,963
Y7	38,20	37,289	,927	,961
Y8	38,00	39,111	,910	,963
Y9	38,10	38,322	,760	,966
Y10	38,60	34,044	,892	,963

1. Hasil Uji Korelasi sederhana variabel Stress Kerja

Correlations

		Stress Kerja	Turnover Intention
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	,642**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Turnover Intention	Pearson Correlation	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Sederhana variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Turnover Intention	Kepuasan Kerja
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-,462**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,462**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil uji Korelasi Sederhana variabel Komitmen Organisasi

Correlations

		Turnover Intention	Komitmen Organisasi
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-,528**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	-,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. hasil Uji Korelai Sederhana variabel Kompensasi

Correlations

		Turnover Intention	Kompensasi
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-,575**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Kompensasi	Pearson Correlation	-,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,762	1,873

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Stress Kerja , Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 12

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Stress Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11,971	2,955		4,052	,000
	Stress Kerja	,684	,077	,642	8,860	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	48,589	1,942		25,016	,000
	Kepuasan Kerja	-,268	,049	-,462	-5,509	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

3. Hasil Uji Regresi Sederhana variabel Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	53,310	2,341		22,773	,000
	Komitmen Organisasi	-,379	,058	-,528	-6,582	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

4. Hasil Uji Regresi sederhana variabel Kompensasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	46,808	1,217		38,463	,000
	Kompensasi	-,288	,039	-,575	-7,432	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	53,528	3,746		14,289	,000
	Stress Kerja	,235	,060	,220	3,919	,000
	Kepuasan Kerja	-,170	,036	-,292	-4,686	,000
	Komitmen Organisasi	-,223	,043	-,311	-5,151	,000
	Kompensasi	-,288	,026	-,575	-10,939	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Adjusted R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,762	1,873

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Stress Kerja , Kepuasan Kerja

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	53,528	3,746		14,289	,000
	Stress Kerja	,235	,060	,220	3,919	,000
	Kepuasan Kerja	-,170	,036	-,292	-4,686	,000
	Komitmen Organisasi	-,223	,043	-,311	-5,151	,000
	Kompensasi	-,288	,026	-,575	-10,939	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1285,506	4	321,376	91,617	,000 ^b
	Residual	382,354	109	3,508		
	Total	1667,860	113			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Stress Kerja , Kepuasan Kerja