

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

Oleh

Esa Sesa Lesa

NPM 15.51.0011

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran

Dosen Pembimbing :

Dr. Eka Handriani, SE., MM NIDN 06070474601

Nunuk Supraptini, SE., MM (NIDN : 0614086601)

ABSTRAK

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

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

Hasil penelitian dapat diketahui korelasi Stress Kerja dengan Turnover Intention adalah sebesar 0,642, Kepuasan Kerja -0,462, Komitmen Organisasional -0,528, Kompensasi -0,575. Persamaan regresi linier berganda $Y = 53,528 + 0,235X_1 + 0,170X_2 + 0,223X_3 + 0,288X_4 + e$. Determinasi (Adjusted R

Square) nilai sebesar 0,771 atau 71,1%. stress kerja memiliki nilai t hitung 3,919 yang > t tabel 1,982 Banjarmasin. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -4,686 > t tabel 1,982, Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar -5,151 > t tabel 1,982, Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -10,939 > t tabel 1,982. F hitung sebesar 91,617 > F tabel yaitu 12,45 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05.

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

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

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 garment yang bertugas untuk mengecek hasil produksi agar barang yang dihasilkan mempunyai kualitas yang unggul sesuai permintaan dari *buyer*. Salah satu faktor yang dialami perusahaan terutama di bagian *Quality Control* PT. Visionland Semarang adalah masalah intensitas keluar masuk karyawan atau *turnover intention*.

Turnover intention adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain (Dharma, 2013).

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 bahwa 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 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. 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).

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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 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 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. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, dan Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Visionland Semarang Jl. Raya Sukarno - Hatta km. 26 Kec Bergas – Kab Semarang Telp. (0298) 522 296. Variabel bebas adalah stress kerja(x1), kepuasan kerja (x2), komitmen organisasional (x3), kompensasi (x4) dan variabel terikatnya yaitu *Turnover intention*. Populasi sebanyak 160 orang dan sampel sebanyak 114 responden dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi dokumentasi dan kajian pustaka. Teknik analisa data menggunakan validitas diperoleh nilai r hitung 0,774 s/d 0,956 > r tabel 0,707 adalah valid, reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas 0,967 s/d 0,980 > 0,707 standar cronbach alpha adalah reliabel/handal, korelasi sederhana dan berganda, regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi (adjusted r square), uji t dan uji F.

E. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Identitas Responden

Jenis kelamin mayoritas wanita sebanyak 114 orang dengan persentase 100%. Tingkat pendidikan mayoritas berpendidikan SMA/SMK

sebanyak 114 orang dengan persentase 100%. Usia mayoritas berusia 20-40 tahun sebanyak 113 orang dengan persentase 99,1%. Masa kerja mayoritas < 5 tahun sebanyak 81 orang dengan persentase 71%.

2. Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan 87 responden mengenai 10 item pernyataan berkaitan dengan berkaitan dengan variabel stress kerja diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 51,23%. Kepuasan Kerjadiketahui mayoritas responden menyatakan Sangat setuju dengan persentase 37,54%. Komitmen Organisasi diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 41,40 %. variabel kompensasi diketahui mayoritas responden menyatakan Kurang setuju dengan persentase 33,16 %. *Turnover Intention* diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 47,02 %.

3. Hasil Analisa Penelitian

a. Korelasi Sederhana

1. Korelasi Sederhana

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 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.

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.

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi Sederhana X3

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).

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 .

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

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

1. Analisa Regresi Sederhana

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Sederhana X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
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 Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT Visionland Semarang. Jika terjadi peningkatan Stress Kerja maka *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT Visionland Semarang akan meningkat sebesar 0,684

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Sederhana X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
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 kerja terhadap *Turnover Intention*. Jika terjadi peningkatan Kepuasan kerja maka *Turnover Intention* karyawan bagian QC PT Visionland Semarang akan berkurang sebesar -0,268.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Sederhana X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Sederhana X4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 sebesar46,808. 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.

2. Analisa Regresi Berganda

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda

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

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)

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 $Adj R^2$ 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

Tabel 4.21

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
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 Semarang atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.

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 QC di PT Visionland Semarang atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.

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 Semarang atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.

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 Semarang atau dapat dikatakan

Uji F

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 $df_1 = k$ (4), $df_2 = n - k$ ($114 - 4 = 110$) 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 (H0) ditolak.

A. 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 (Ho).

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

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 t hitung 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.

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.

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.

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 t 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 kerjasebesar 0,642, untuk kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Cipta. 2013. *“Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional 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.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumbrdaya Energi Surabaya*. Surabaya : Jurnal Neobis
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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.
- 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
- Simamora, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN.