



**PENGARUH STRES KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN DEPARTEMEN *SEWING LINE 1-5*
DI PT. ANUGERAH ABADI MAGELANG**

SKRIPSI

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

Disusun oleh:

Lailatul Badriyah

NPM : 19510074

Dosen Pembimbing

Nunuk Suprptini, SE., MM

NIDN : 0614086601

M. Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0614068702

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

2024

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN DEPARTEMEN *SEWING LINE 1-5* DI PT. ANUGERAH ABADI MAGELANG

Disusun Oleh :

Lailatul Badriyah

NIM : 19510074

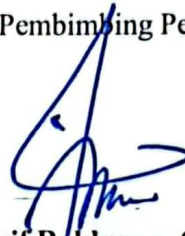
Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal...30/10/2024.....

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN : 0614086601



M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN : 0614068702

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN : 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN DEPARTEMEN *SEWING LINE 1-5* DI
PT. ANUGERAH ABADI MAGELANG**

Disusun Oleh :

Lailatul Badriyah

19510074

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 30/10/2024

Tim Penguji

Ketua,



Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M

NIDN. 0622047503

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN : 0614086601



M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN : 0614068702

ABSTRAK

Turnover karyawan adalah proses pergantian karyawan pada sebuah perusahaan yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk berhenti dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain. Tingginya tingkat keinginan berpindah diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan keadaannya seperti target yang diberikan terlalu banyak, sistem kontrak kerja yang terlalu pendek, serta fasilitas di lingkungan kerja yang kurang memadai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan Departemen Sewing Line 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode sensus. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di PT. Anugerah Abadi Magelang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan. Program pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dengan analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, analisis korelasi sederhana & berganda, analisis regresi sederhana & berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) memperoleh hasil uji t_{hitung} 3,188 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($3,188 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan (Y). *Job Insecurity* (X_2) memperoleh hasil uji t_{hitung} 2,804 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($2,804 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *Job Insecurity* (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan (Y). *Lingkungan Kerja* (X_3) memperoleh hasil uji t_{hitung} 3,986 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($3,986 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,523 atau 52,3%. Dapat diartikan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Secara simultan yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 44,473 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,68 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,025$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), *Job insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y).

Kata kunci : Stres Kerja, *Job Insecurity*, *Lingkungan Kerja*, dan *Turnover Karyawan*

ABSTRACT

The employee turnover is the process of employee replacement within a company, which may result in an employee's decision to leave their workplace voluntarily or move from one workplace to another. The high level of turnover intention is suspected to occur due to unmet employee expectations regarding their situation, such as excessive targets, overly short work contracts, and inadequate facilities in the work environment. The purpose of this study is to determine the effect of Work Stress, Job Insecurity, and Work Environment on Employee Turnover in the Sewing Line Departments 1-5 at PT. Anugerah Abadi Magelang.

This research method uses a quantitative approach with a census method. The location of this research is at PT. Anugerah Abadi Magelang. The population and sample in this study consist of 120 employees. The data processing program used is SPSS version 25, with data analysis including validity and reliability tests, simple and multiple correlation analysis, simple and multiple regression analysis, coefficient of determination test, t-test, and F-test.

The research results show that Work Stress (X1) obtained a t-test result of 3.188, which is greater than the t-table value of 1.981 ($3.188 > 1.981$) with a significance level of $0.002 < 0.05$. Thus it can be explained that the Work Stress variable (X1) has an influence on Employee Turnover (Y). Job Insecurity (X2) obtained a t-test result of 2.804, which is greater than the t-table value of 1.981 ($2.804 > 1.981$) with a significance level of $0.006 < 0.05$. Thus it can be explained that the Job Insecurity variable (X2) has an influence on Employee Turnover (Y). Work Environment (X3) obtained a t-test result of 3.986, which is greater than the t-table value of 1.981 ($3.986 > 1.981$) with a significance level of $0.000 < 0.025$. Thus it can be explained that the Work Environment variable (X3) has an influence on Employee Turnover (Y). The coefficient of determination value from the Adjusted R Square is 0.523 or 52,3%. This means that the independent variables can explain 52,3% of the dependent variable, while the remaining 47,7% is influenced by other variables outside of this study. Simultaneously, as evidenced by the F-test result of 44.473, which is greater than the F-table value of 2.68, with a significance level of $0.00 < 0.025$. Therefore, it can be concluded that there is a simultaneous influence of the Work Stress variable (X1), Job Insecurity (X2), and Work Environment (X3) on Employee Turnover (Y).

Keywords: Work Stress, Job Insecurity, Work Environment, and Employee Turnover.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: **PENGARUH STRES KERJA, *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN DEPARTEMEN *SEWING LINE 1-5* DI PT. ANUGERAH ABADI MAGELANG.**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi, dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Allah SWT yang sudah memberikan saya kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
3. M. Arif Rakhman,SE., ME selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS sekaligus dosen pembimbing pendamping yang dengan tulus membantu, memfasilitasi dan memberikan pandangan dalam penyusunan skripsi.
4. Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA, selaku Ketua Kaprodi Ekonomi dan Bisnis Universitas UNDARIS.
5. Nunuk Supraptini, SE., MM selaku dosen pembimbing utama, dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, saran yang sangat bermanfaat serta selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh dosen, staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
7. Pimpinan PT.Anugerah Abadi Magelang dan seluruh teman penulis yang bekerja di perusahaan tersebut yang sudah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan dan akan dijadikan bahan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 10 Agustus 2024



Lailatul Badriyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jika kamu gagal, jangan menyerah. Masih banyak kegagalan lain yang belum kamu coba.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, telah diselesaikannya skripsi ini penulis mempersembahkan kepada :

1. Untuk kedua orang tua saya, bapak Aryadi dan ibu Rodiyah yang selalu mendoakan setiap waktu, memberikan dukungan, semangat, dan dana serta selalu memotivasi saya.
2. Untuk adikku satu-satunya Oktavia Nurul Habibah yang selalu memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk pasangan saya Amat Zamah Lukmannul Khaqim yang pernah memberikan luka sehingga saya semangat mengerjakan skripsi ini dan yang selalu memberikan dukungan serta dana kepada saya.
4. Untuk teman-teman seperjuanganku angkatan 2019 terutama Seftiani Masfufah dan Mila mardhiana yang terus-menerus menyemangati saya agar bisa cepat lulus.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Definisi Operasional.....	14
F. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Kajian Pustaka.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Jenis dan Sumber Data.....	41
F. Teknik Pengambilan Data.....	41
G. Uji Instrumen Penelitian.....	43

H. Analisis Data	46
I. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
J. Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran.....	35
Gambar 3. 1 Gambar Kurva Penerimaan dan Penolakan H0 dengan Uji t.....	52
Gambar 3. 2 Uji Simultan	53
Gambar 4. 1 Hasil Uji t Stres Kerja (X1).....	66
Gambar 4. 2 Hasil Uji t <i>Job Insecurity</i> (X2).....	67
Gambar 4. 3 Hasil Uji t Lingkungan Kerja	68
Gambar 4. 4 Hasil Uji F Hipotesis 4	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan Periode 2019-2023	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1	Variabel dan Indikator Penelitian	39
Tabel 3. 2	Skala Likert.....	42
Tabel 3. 3	Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 3. 4	Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel 3. 5	Interpretasi Nilai r	48
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4. 2	Umur Responden	55
Tabel 4. 3	Masa Kerja Responden	55
Tabel 4. 4	Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4. 5	Korelasi sederhana X1 (Stres Kerja).....	57
Tabel 4. 6	Korelasi sederhana X2 (<i>Job Insecurity</i>).....	58
Tabel 4. 7	Korelasi sederhana X3 (Lingkungan Kerja)	58
Tabel 4. 8	Korelasi Berganda.....	59
Tabel 4. 9	Regresi Linier Sederhana X1 (Stres Kerja)	60
Tabel 4. 10	Regresi Linier Sederhana X2 (<i>Job Insecurity</i>).....	61
Tabel 4. 11	Regresi Linier Sederhana X3 (Lingkungan Kerja)	62
Tabel 4. 12	Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4. 13	Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4. 14	Hasil Uji t.....	65
Tabel 4. 15	Hasil Uji F.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat didalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk berkompetisi. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut. Karyawan merupakan aset perusahaan karena merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi sebuah perusahaan. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak dapat mencapai target sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan perlu melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian, pengembangan karyawan, sampai mempertahankan sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menjalankan aktivitas operasionalnya untuk memperoleh hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang ditargetkan, maka suatu perusahaan perlu memantau karyawannya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah disaat kinerja suatu perusahaan yang sudah bagus dapat terganggu baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang tidak sesuai

ketentuan. Salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan yaitu *turnover karyawan* (proses pergantian karyawan pada sebuah perusahaan yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk berhenti dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain). Peristiwa *turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan. Misalnya menyebabkan kerugian finansial, menurunnya angka produktivitas, menurunnya angka keuntungan perusahaan, memberikan dampak buruk bagi moral karyawan. Dampak dari *Turnover* tersebut harus digantikan dengan yang baru, serta perusahaan juga harus menanggung semua biaya yang keluar, mulai dari perekrutan hingga menyiapkan tenaga kerja (Pawesti & Winkasari (2016)).

Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *turnover* di Indonesia masih sering terjadi. Bahkan berdasarkan hasil survei Hay Group tahun 2013, Indonesia menempati peringkat ketiga Negara dengan *turnover* tertinggi yaitu sebesar 25,8% (Tjahyanti, 2017). Hasil survei (Badan Pusat Statistik) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja pada tahun 2019 sebesar 5,14% dan di tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 7,56%. *Turnover intention* dapat menelan biaya yang tinggi. Menurut Wasposito dkk (2013), tingginya tingkat *Turnover intention* telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang

telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru. Oleh karena itu, organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki.

Menurut Astiti (2020) *turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Taringan et al., (2021), mengungkapkan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari suatu perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut Deswata et al., (2021), *turnover intention* merupakan hasrat yang timbul dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Pricelda & Pramono (2021), mengungkapkan bahwa *turnover intention* dapat dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Tingkat perpindahan karyawan juga akan mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru, sehingga banyak waktu yang terbuang karena harus melakukan proses dari awal. Selain itu, dampak negatif lainnya

adalah kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Muafi dan Nilmawati, 2014 dalam fadzilah, dalam 2016). Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan keadaannya yang mencakup hal-hal seperti: adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.

Dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya. Salah satu organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* tinggi di Indonesia adalah perusahaan garment. PT. Anugerah Abadi Magelang merupakan salah satu perusahaan yang menekuni bidang usaha garment sejak tahun 2009 yang memproduksi *T-Shirt, Tank Top, leggings, hoodie, pants*, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, meningkatnya *turnover* karyawan di perusahaan tersebut kemungkinan besar karena adanya *job insecurity* dan stres kerja. Karyawan merasa tidak aman karena status karyawan hanya sebagai karyawan kontrak. Karyawan merasa takut kehilangan pekerjaan setelah kontrak habis dan akan digantikan oleh karyawan baru. Selain itu, karyawan merasa stres dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Bagi perusahaan

yang belum lama berdiri sangat penting untuk memperhatikan tingkat *turnover* karyawan, karena bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover* yang terus meningkat dari waktu ke waktu.

Tabel 1. 1
Data Karyawan Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2019	1.620	60	80	4,93%
2020	1.600	50	60	3,75%
2021	1.590	50	40	2,51%
2022	1.600	28	97	6,06%
2023	1.530	15	146	9,54%

Sumber: Industrial Engineering PT. Anugerah Abadi Magelang tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan data bahwa dari tahun 2019-2024 *turnover* di PT. Anugerah Abadi Magelang mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 tingkat *turnover* di PT. Anugerah Abadi Magelang sebanyak 4,93%, tahun berikutnya yaitu tahun 2020 mencapai 3,75%, lalu tahun 2021 sebanyak 2,51%, selanjutnya di tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 6,06%, dan yang terakhir di tahun 2023 mengalami peningkatan yang lumayan banyak yaitu 9,54%. Terlihat bahwa PT. Anugerah Abadi Magelang mengalami *turnover* karyawan dan puncaknya berada di Tahun 2023.

Turnover karyawan dari perusahaan diduga dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan di tempat individu tersebut

berada. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Menurut Budiasa (2021) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012). Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh.

Menurut Sinambela (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018), menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan-keputusan secara tepat dan perilakunya terganggu. Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan

kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebut yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrayani (2012) dan Basri (2017) yang menyatakan bahwa apabila stres kerja karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Salah satu hal yang menyebabkan karyawan keluar dari PT. Anugerah Abadi Magelang yaitu karena stres kerja. Karyawan yang dituntut untuk menghasilkan output sebanyak 200 pcs/jam. Dengan sarana 1 mesin jahit untuk 1 orang operator. Dalam hal ini karyawan harus mampu untuk menguasai pekerjaan yang diberikan akan tetapi banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target sehingga ada jam tambahan untuk mencapai target tersebut dan jam tambahan itu tidak dihitung lembur. Selain itu juga tidak sedikit karyawan yang dimutasi/pindah bagian saat ganti proses untuk menyesuaikan alur kerja berdasarkan proses garment yang melibatkan mesin dan alat kerja (*layout*) untuk menyelesaikan produk garment dari awal sampai akhir. Disisi lain, pimpinan yang belum mengetahui semua *skill* karyawan sehingga terjadi penempatan kerja yang kurang tepat. Banyak karyawan yang mengeluh mengenai hal ini dikarenakan karyawan harus segera menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada sehingga karyawan merasa tertekan dan stres yang menyebabkan karyawan berpikiran untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian Arshadi dan Damiri (2013) dengan judul *The Relationship of job stress with turnover intention and job performance moderating role of OBSE*.

Procedia-Social and Behavioral Sciences menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Selain stres kerja, *job insecurity* juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan berpikiran untuk keluar dari perusahaan. Menurut Triyono, et al (2020:30) *Job insecurity* adalah rasa ketidakpastian atau ketidakamanan karena adanya ancaman kondisi dari pekerjaannya yang dimilikinya saat ini, yang menimbulkan seorang karyawan menjadi bingung dengan pekerjaannya. Menurut Ezra et al. (2019), *Job insecurity* menyanggah empat aspek esensial, yaitu kelangsungan kerja yang dihendaki, ancaman, bagian pekerjaan yang berisiko, dan *powerlessness* (ketidakberdayaan atau tidak punya kekuasaan). Ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan produktivitas kerja dan hal tersebut berdampak pada jalannya perusahaan. Beberapa karyawan juga memiliki rasa ingin keluar akibat ketidakamanan dalam bekerja, dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan gaji yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan (Ezra et al., 2019). *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat.

Job insecurity diduga berperan terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan karyawan untuk mengendalikan kejadian-kejadian di

lingkungan kerja. *Job insecurity* merupakan situasi ketidakberdayaan dalam mempertahankan kelangsungan kerja yang diharapkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan akan berdampak terhadap penurunan perilaku dan komitmen kerja yang mengakibatkan *turnover* semakin besar. Salah satu penyebab terjadinya *Job Insecurity* yaitu dikarenakan kontrak kerja perusahaan yang terlalu pendek. Salah satunya yaitu sistem kerja di PT. Anugerah Abadi Magelang. Sistem kerja di perusahaan tersebut adalah karyawan kontrak. Lamanya kontrak kerja di perusahaan yaitu 3 bulan dan 6 bulan. Tetapi dengan kontrak kerja yang seperti itu karyawan merasa terancam mengenai pekerjaannya. Karyawan merasa keamanannya terancam karena takut jika kontrak kerja tersebut tidak diperpanjang sehingga beberapa karyawan ada yang berfikir untuk keluar dari perusahaan tersebut dan lebih memilih pekerjaan yang bisa di andalkan untuk jangka panjang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwati, S., Djaelani, A.K. & Rahman, F. (2021) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Bima) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain stres kerja dan *job insecurity*, lingkungan kerja juga merupakan salah satu pengaruh karyawan ingin berhenti dari sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan kesan betah bekerja di lingkungan tersebut. Contoh dari lingkungan kerja fisik

yaitu lingkungan kerja yang tidak berhubungan langsung misalnya kebisingan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma, dll. Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi yang dibangun antar karyawan berjalan dengan lancar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar para pegawai dalam melakukan seluruh rangkaian aktivitas pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas yang di embannya. Lingkungan kerja juga dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai keberhasilannya. Setiap pegawai sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam hal ini bukan saja aman dari kecelakaan kerja melainkan rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting, sebab kebersihan, keindahan dan keharmonisan antar pegawai akan meningkatkan motivasi dan kinerja dalam bekerja.

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja

yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan misalnya jika karyawan merasa nyaman di lingkungan maka karyawan akan merasa betah saat bekerja dan dapat bekerja secara optimal dan maksimal serta tidak ada niat untuk keluar dari perusahaan. Di PT. Anugerah Abadi Magelang karyawan berniat untuk keluar karena salah satunya faktor lingkungan pekerjaan, yaitu fasilitas di lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja di lingkungan tersebut. Misalnya keadaan ruangan yang cukup panas sehingga karyawan saat bekerja menjadi kurang fokus dikarenakan kepanasan serta juga kamar mandi yang ada disana kurang terawat yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lidya Ribkha Genta Polii (2015) yang berjudul “Analisis Keterkaitan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado” yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa *turnover* karyawan di PT. Anugerah Abadi Magelang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Oleh sebab itu salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan mengetahui hubungan antara stres kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja sehingga *turnover* karyawan tidak terlalu signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 Di PT. Anugerah Abadi Magelang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang?
2. Adakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang?
4. Adakah pengaruh stres kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja karyawan secara simultan terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan mengenai pengaruh stres kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang dan dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang berbeda sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai *turnover* karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui masalah yang ada di perusahaan sehingga dapat berguna apabila penulis bekerja di perusahaan lain.

- b. Bagi Perusahaan

Digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menurunkan *turnover* karyawan perusahaan dimasa yang akan datang untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat untuk dijadikan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut, dan apabila terdapat kekurangan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pada penelitian yang berkaitan dengan *turnover* pada penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiono, (2018) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

1. Menurut Deswarta et.,al (2021) *Turnover Intention* adalah hasrat yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya.
2. Menurut Hasibuan (2020) stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis.
3. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

4. Menurut Mahmudah Enny (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bab yaitu sebagai berikut :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB I ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika penulisan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II berisi tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada BAB III berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi sample dan sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh.

5. BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Turnover* Karyawan

a. Pengertian *Turnover*

Turnover adalah proses pergantian pegawai pada sebuah perusahaan atas inisiatif pribadi maupun keputusan dari manajemen internal. Hal ini terjadi secara sukarela, yaitu ketika seorang karyawan memilih untuk berhenti bekerja, atau tidak secara sukarela, melalui pemutusan hubungan kerja. Pricelda dan Pramono (2021), mengungkapkan bahwa *turnover intention* bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain.

Menurut Deswarta et al., (2021) *turnover intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Menurut Ardan dan Jaelani (2021), *turnover* adalah pergerakan dari pekerja yang keluar melalui sebuah organisasi menuju kepada realita akhir dengan ditemui suatu organisasi dengan bentuk jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dalam waktu tertentu, kemudian pekerja guna melakukan perpindahan akan merujuk terhadap hasil perbaikan secara individu yang dikerjakan oleh karyawan tentang kelanjutan hubungan bersama

suatu organisasi yang belum dilakukan perwujudan. Sedangkan menurut Taringan et al., (2021), *turnover* adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover* yaitu proses keluar masuknya karyawan yang meninggalkan perusahaan dan perlu digantikan oleh karyawan baru secara sukarela atau tidak melalui pemutusan hubungan kerja.

b. Dampak Terjadinya *Turnover intention*

Menurut Ardan dan Jaelani (2021), *turnover* dapat menyebabkan dampak kerugian pada perusahaan diantaranya:

- 1) Biaya rekrutmen pekerja yang berkaitan dengan waktu maupun fasilitas karyawan guna wawancara pada tahap seleksi.
- 2) Biaya pelatihan yang dilakukan untuk melakukan pelatihan yang berkaitan dengan waktu pengawasan, departemen personalia, dan karyawan yang akan dilatih.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Deswarta et., (2021) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesulitan menyelesaikan pekerjaan
Karyawan sering mengalami kesulitan karena adanya kesulitan yang dialami karyawan sehingga karyawan merasa lelah dalam bekerja hingga muncul *turnover* dalam diri karyawan tersebut.

2) Kepuasan kerja

Pada tingkat individu, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling banyak dipelajari dalam *turnover*. Aspek kepuasan yang telah terbukti berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi/perusahaan meliputi kepuasan dengan gaji dan promosi kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

3) Komitmen organisasi

Komitmen mengacu pada respons emosional (efektif) seseorang terhadap organisasi secara keseluruhan.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi social budaya dilingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

d. Indikator *Turnover Intention*

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan *turnover intention* (Deswarta et al., 2021) yaitu:

1) Berfikir untuk keluar

Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.

2) Mencari Pekerjaan Baru

Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.

3) Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja dapat di definisikan sebagai respon fisik dan emosional yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya atau kebutuhan pekerja. Kondisi ini menyebabkan ketidaknyamanan yang ditimbulkan dari akibat adanya tekanan lingkungan sekitar. Karyawan yang stres akan cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah hal yang penting, sehingga karyawan tersebut tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan. Stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang

dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Menurut Hasibuan (2020) stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasa kekwatiran kronis.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Dengan demikian, stres kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya berbeda-beda. Berdasarkan definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

b. Dampak yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan:

- 1) Dampak terhadap perusahaan, terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya produktivitas dan pemasukan keuntungan perusahaan.
- 2) Dampak terhadap individu, masalah yang berhubungan dengan Kesehatan, psikologis, interpersonal.

c. Faktor-faktor terjadinya stres kerja

Stres kerja akan mengakibatkan buruknya kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong terbentuknya stres kerja yang diakibatkan oleh pekerjaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2014) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut membuat tenaga dan pikirannya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya . Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinannya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya , bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya.

4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman ,jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikanya tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dll

Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikiranya terbagi-bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan di hadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) terdapat beberapa indikator dalam stres kerja yaitu :

1) Beban kerja

Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah

pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Sikap pemimpin

Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin. Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stres, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

3) Waktu kerja

Adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

4) Konflik

Diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin. ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama.

5) Komunikasi

Suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih.

6) Otoritas kerja

Diukur dari repsi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

3. *Job Insecurity*

a. *Pengertian Job Insecurity*

Job insecurity adalah perasaan takut kehilangan pekerjaan dan tidak memiliki kekuasaan atas sesuatu dan untuk berapa lama. *Job insecurity* membuat cemas karena ketidakpastian yang kita alami. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. Menurut Saputra (2017) *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Menurut Anastasia (2022), *job insecurity* atau ketidakamanan kerja diartikan sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Menurut Audina (2018), *job insecurity* merupakan

ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian *job insecurity* adalah kemungkinan bahwa seorang individu akan mempertahankan pekerjaannya. Pekerjaan dengan tingkat keamanan yang tinggi sedemikian rupa sehingga seseorang dengan pekerjaan itu akan memiliki peluang kecil untuk kehilangannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Saputra (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

1) Lokus Kontrol

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.

2) Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

3) Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

4) Komunikasi Organisasi

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

5) Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

6) Usia

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

7) Jenis Kelamin

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki

kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stres ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

8) Pendidikan

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

9) Jenis Pekerjaan

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada 16 pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

10) Status Kepegawaian

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

c. Indikator *job insecurity*

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

1) Arti pekerjaan itu bagi individu

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4) Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Mahmudah Enny (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Saputra (2021) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Budiarti (2020) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Selanjutnya menurut Herman Sofyandi (2021) lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang bisa memberi pengaruh kepada para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan didapat hasil kerja yang optimal.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mahmudah Enny (2019) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu:

1) Menciptakan Gairah Kerja

Dalam hal ini dapat memberikan dampak yang positif baik itu dalam produktifitas dan prestasi kerja meningkat.

2) Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman nya atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan, dapat dilakukan mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

5) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja , baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan. Kondisi yang harus diciptakan dalam lingkungan kerja suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri guna menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

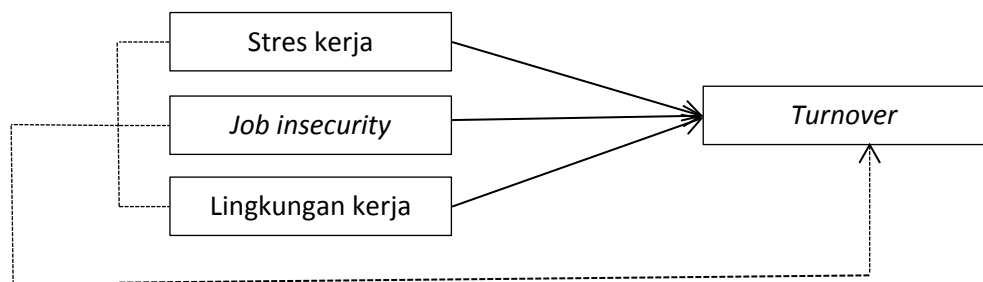
No	Judul dan Penulis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pt.Internusa Jaya Sejahtera Merauke. Samrotu Sa'adah Arif & Partono Prasetio (2018)	Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke, Papua.
2.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh

	Karyawan Hotel A.A Gede Agung Januartha & I G.A Dewi Adnyani	positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karawang Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang Nining Yuningsih, Maha Putra, Adi Maryadi (2021)	Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Eka Dura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu Shendy Septian, Sri Indarti, Daviq Chairilisyah (2019)	Hasil penelitian menunjukkan Variabel lingkungan kerja dan stres kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> .
5.	Peran Kepemimpinan, <i>Job Insecurity</i> , Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Wahyuni, Kumara, Vera, Dewi (2023)	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job Insecurity</i> dan Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>turnover</i> karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini menggambarkan tentang pengaruh antara variabel independen (stres kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (*turnover* karyawan). Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Pikiran

Keterangan :

Secara Simultan (Bersama-sama) : -----

Secara Parsial (Satu per satu) : =====

1. Variabel Independen :

X_1 : Variabel Stres Kerja

X_2 : Variabel *Job Insecurity*

X_3 : Variabel Lingkungan Kerja

2. Variabel Dependen :

Y : *Turnover* Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama (H1)

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

A. Hipotesis Kedua (H2)

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

B. Hipotesis Ketiga (H3)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

C. Hipotesis Keempat (H4)

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Ha₄ : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan departemen *sewing line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan, data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode yang digunakan melalui survey, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berupa data-data yang mewujudkan dengan angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang berhubungan dengan stres kerja, *job insecurity*, lingkungan kerja, dan *turnover* melalui kuesioner.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berlokasi di Dusun Demesan RT 04/ RW 02, Kel Girirejo, Kec.Tempuran, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah 56161.

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: stres kerja (X_1), *job insecurity* (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat berubah karena pengaruh variabel bebas (variabel X). variabel terikat sering disebut juga dengan variabel terpengaruh atau dependen, tergantung, efek, tak bebas dan disingkat dengan nama variabel Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover* (Y).

2. Indikator Penelitian

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Turnover</i> (Y)	1. Berfikir untuk keluar 2. Mencari pekerjaan baru 3. Karyawan membandingkan pekerjaannya Deswarta et al., (2021)	Skala Likert
2.	Stres Kerja (X1)	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik	Skala Likert

		5. Komunikasi 6. Otoritas kerja Hasibuan (2020)	
3.	<i>Job Insecurity</i> (X2)	1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan Audina (2018)	Skala Likert
4.	Lingkungan Kerja (X3)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Mahmudah Enny (2019)	Skala Likert

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *line* 1-5 departemen *sewing* di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berjumlah 120 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling total. Menurut Sugiyono (2018), metode sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Dalam penelitian ini

populasinya adalah *line* 1-5 bagian *sewing* di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berjumlah 120 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang berisi dari mana data diperoleh dan apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau tidak langsung (data sekunder). Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk pengumpulan data.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2018)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono, 2018)

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dikarenakan penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 120 responden.

F. Teknik Pengambilan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden tersebut. Mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, yang dilakukan dengan cara menyebar form kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dengan

jawaban-jawaban dari responden yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Setiap pemilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *Likert Summated Rating (LSR)*. Dengan kuesioner ini responden diminta untuk mengisi jawaban dari setiap pertanyaan yang tersedia dengan skala pengukuran 1-5 sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur, catatan-catatan, dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Data yang diambil peneliti dalam metode kepustakaan ini berasal dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan judul yang diteliti oleh penulis, buku-buku literatur, dan penelitian sejenisnya.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2018), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap butir. Apabila terdapat item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan adalah tidak valid

Untuk menguji apakah instrument yang digunakan valid atau tidak valid , maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma xy (\Sigma x) (\Sigma y)}{\sqrt{(\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\})}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji validitas menggunakan 10 responden diluar sampel sebenarnya dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu penelitian. Hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dengan membandingkan r hitung dan r tabel yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Stres kerja (X ₁)	X1.1	0,903	0,632	0,000	Valid
	X1.2	0,855	0,632	0,002	Valid
	X1.3	0,882	0,632	0,001	Valid
	X1.4	0,842	0,632	0,002	Valid
	X1.5	0,952	0,632	0,000	Valid
	X1.6	0,952	0,632	0,000	Valid
<i>Job Insecurity</i> (X ₂)	X2.1	0,763	0,632	0,010	Valid
	X2.2	0,917	0,632	0,000	Valid
	X2.3	0,896	0,632	0,000	Valid
	X2.4	0,722	0,632	0,018	Valid
	X2.5	0,869	0,632	0,001	Valid
	X2.6	0,825	0,632	0,003	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,811	0,632	0,004	Valid
	X3.2	0,837	0,632	0,003	Valid
	X3.3	0,904	0,632	0,000	Valid
	X3.4	0,850	0,632	0,002	Valid
	X3.5	0,846	0,632	0,002	Valid
	X3.6	0,926	0,632	0,000	Valid
<i>Turnover Karyawan</i> (Y)	Y.1	0,914	0,632	0,000	Valid
	Y.2	0,875	0,632	0,001	Valid
	Y.3	0,788	0,632	0,007	Valid

	Y.4	0,876	0,632	0,001	Valid
	Y.5	0,827	0,632	0,003	Valid
	Y.6	0,788	0,632	0,007	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Dalam tabel 3.2 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Penelitian ini menggunakan uji reabilitas dengan menggunakan program pengolahan data atau *software* data yaitu SPSS yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yang berfungsi untuk mengetahui konsistensi alat ukur instrumen. Kriteria uji reabilitas yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka item pertanyaan adalah reliable.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka item pertanyaan adalah tidak reliable.

Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan:

α = Nilai realibilitas

$\sum si$ = Varians skor tiap item pertanyaan

St = Varians total

K = Jumlah item pertanyaan

Berikut merupakan hasil uji reabilitas 10 responden diluar sampel sebenarnya untuk menguji suatu alat ukur penelitian.

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres kerja (X ₁)	0,950	0,70	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X ₂)	0,906	0,70	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,923	0,70	Reliable
<i>Turnover</i> Karyawan (Y)	0,906	0,70	Reliable

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dalam tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai dari hasil reabilitas lebih dari 0,70 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliable.

H. Analisis Data

1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis korelasi sederhana menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* (Sugiyono, 2017) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x) (\Sigma y)}{\sqrt{(\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\})}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Korelasi berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{y.x_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 + r^2yx_3 - 2ryx_1.ryx_2.ryx_3.r_{x_1x_2x_3}}{1 - r^2x_1x_2x_3}}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi berganda Antara X dan Y

$r_{y.X_1}$ = Koefisien korelasi variabel X1 (stres kerja) dan Y
(*turnover*)

$r_{y.X_2}$ = Koefisien korelasi variabel X2 (*job insecurity*) dan Y
(*turnover*)

$r_{y.X_3}$ = Koefisien korelasi variabel X3 (lingkungan kerja) dan Y
(*turnover*)

$r_{X_1X_2X_3}$ = Koefisien korelasi variabel X1 (stres kerja), X2 (*job insecurity*), dan X3 (lingkungan kerja)

Pedoman interpretasi korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sioregar dalam Hariyadi (2020)

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara parsial (satu-persatu). Tujuannya yaitu untuk memprediksi besarnya variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2018) yaitu :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Variabel konstanta, besarnya nilai Y ketika nilai X=0
- b = Nilai dan arah koefisien regresi
- X = Variabel yang mempengaruhi

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal

ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja, *job insecurity*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan maka model persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018) yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel *Turnover* Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Stres Kerja

X_2 = Variabel *Job Insecurity*

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

ε = Error

I. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 artinya kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Begitupun sebaliknya, nilai yang mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun rumus determinasi menurut Sugiyono (2018) adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

J. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis, maka dibutuhkan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan Uji F.

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018) uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungna antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Kriteria langkah-langkah uji t yaitu sebagai berikut :

a) Penentuan hipotesis

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Sebaliknya : H_a diterima jika signifikan $< \alpha = 0,05$ H_a ditolak jika signifikan $> \alpha = 0,05$

b) Penentuan tingkat signifikan

Tingkat pendapatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan kata lain tingkat signifikannya (alpha) sebesar 5%.

c) Penentuan kriteria uji

Penentuan kriteria uji berdasarkan pada perbandingan antara nilai t_{hitung} yang di peroleh dengan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

d) Penentuan daerah penerimaan dan penolakan ho

Tingkat signifikan = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025 = 2,5\%$ maka t_{tabel} dengan df = n-k-1.

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H₀ diterima atau H_a ditolak.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $< 0,05$ maka H₀ ditolak atau H_a diterima.

Uji Parsial (Uji t)



$-t_{\alpha/2: (n-k-1)}$

$t_{\alpha/2: (n-k-1)}$

Gambar 3. 1

Gambar Kurva Penerimaan dan Penolakan H0 dengan Uji t

2. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Pengujian Uji F menurut Sugiyono (2018) dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh serta hubungan variabel dalam penelitian. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F:

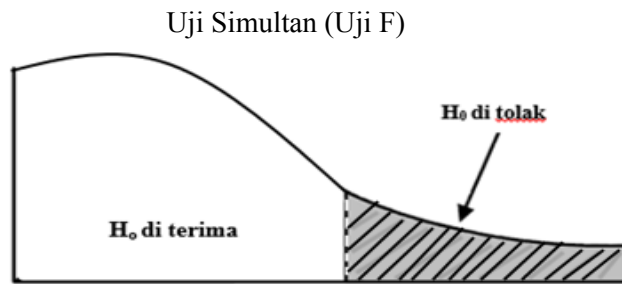
1) Perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel}

a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

2) Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

- a) Jika nilai signifikansi $>$ taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 3. 2
Uji Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugerah Abadi Magelang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industry garmen yang memproduksi pakaian meliputi : *T-Shirt, Tank Top, Leggings, Hoodie, Pants*, dan lain sebagainya. Perusahaan ini berlokasi di Dusun Demesan RT 04/ RW 02, Kel Girirejo, Kec.Tempuran, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah 56161.

PT. Anugerah Abadi Magelang memiliki berbagai departemen yaitu *Human Resource Departemen (HRD), sewing, molding, finishing, cutting, packing, ware house, quality control (QC)*. Penelitian ini diambil dari karyawan departemen *sewing line* 1-5. Dalam departemen *sewing* terdapat 40 line. Hari kerjanya diatur 5 hari kerja dalam 1 minggu.

2. Identifikasi Responden

Identifikasi responden adalah suatu keterangan yang diperoleh dari karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa bekerja.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
1.	Perempuan	105	87,5%
2.	Laki-laki	15	12,5%
	Jumlah	120	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 105 orang dengan presentase 87,5% dan jumlah responden laki-laki sebanyak 15 orang dengan presentase 12,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di PT. Anugerah Abadi Magelang dalam merekrut karyawan lebih mengutamakan jenis kelamin perempuan.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Berikut penyajian data responden berdasarkan umur :

Tabel 4. 2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	18-22	37	30,9%
2.	23-27	46	38,3%
3.	28-32	22	18,3%
4.	33-37	7	5,8%
5.	38-42	8	6,7%
Jumlah		120	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur responden paling banyak yaitu diantara umur 23-27 tahun yang berjumlah 46 orang dengan presentase 38,3%.

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut penyajian data responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4. 3
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	< 1 tahun	49	40,8%
2.	1-5 tahun	59	49,2%
3.	> 5 tahun	12	10%
Jumlah		120	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa masa kerja kurang dari 1 tahun yang berjumlah 49 orang dengan presentase 40,8%. Lalu masa kerja 1-5 tahun sebanyak 59 orang dengan presentase 49,2%. Dan yang terakhir lebih dari 5 tahun yang berjumlah 12 orang dengan presentase 10%.

d. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMP	12	10%
2.	SMA/SMK	108	90%
Jumlah		120	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK lebih banyak dari pada karyawan yang berpendidikan SMP. Bisa dilihat bahwa pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 108 orang dengan presentase 90%.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian baik simultan maupun parsial.

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antar satu variabel X dengan variabel Y.

1) Analisis Korelasi Sederhana Stres Kerja (X_1)

Hasil uji analisis korelasi sederhana Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover* (Y) menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5
Korelasi sederhana X_1 (Stres Kerja)
Correlations

		Stres Kerja	Turnover Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Turnover Karyawan	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien antara variabel Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,640 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000 yang masih dalam taraf signifikansi dibawah 0,05 sehingga termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.5 halaman 48 yang menunjukkan nilai antara 0,600-0,799.

2) Analisis Korelasi Sederhana *Job Insecurity* (X_2)

Hasil uji analisis korelasi sederhana *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6
Korelasi sederhana X2 (*Job Insecurity*)

		Job Insecurity	Turnover Karyawan
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Turnover Karyawan	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber : *Data Diolah Oleh Peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien antara variabel *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,612 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang masih dalam taraf signifikansi dibawah 0,05 sehingga termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.5 halaman 48 yang menunjukkan nilai antara 0,600-0,799.

3) Analisis Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil uji analisi korelasi sederhana Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y).

Tabel 4. 7
Korelasi sederhana X3 (Lingkungan Kerja)

		Lingkungan Kerja	Turnover Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.621**

	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Turnover Karyawan	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,621 dengan nilai signifikansi 0,000 yang masih dalam taraf signifikansi dibawah 0,05 sehingga termasuk kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel 3.5 halaman 48 yang menunjukkan nilai antara 0,600-0,799.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X dan Y secara bersama-sama. Uji korelasi berganda dilakukan untuk menguji hubungan variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Hasil uji korelasi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	1.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Stres Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa uji korelasi berganda (R) variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,731 termasuk

dalam kategori “Kuat”. Dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.3 halaman 47 yang menunjukkan nilai antara 0,600-0,799.

4. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel baik secara simultan maupun parsial.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar satu variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) secara parsial.

1) Analisis Regresi Linier Sederhana Stres Kerja (X_1)

Tabel 4. 9
Regresi Linier Sederhana X1 (Stres Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.229	2.021		4.071	.000
Stres Kerja	.687	.076	.640	9.047	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel Stres Kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover* Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,229 + 0,687 X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta *Turnover* Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 8,229 dan nilai

koefisien Stres Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,687. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover* Karyawan (Y). Yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Stres Kerja (X_1) satu satuan maka *Turnover* Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,687.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana *Job Insecurity* (X_2)

Tabel 4. 10
Regresi Linier Sederhana X2 (*Job Insecurity*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.763	1.757		6.696	.000
<i>Job Insecurity</i>	.553	.066	.612	8.401	.000

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel *Job Insecurity* (X_2) terhadap variabel *Turnover* Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,763 + 0,553 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta *Turnover* Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 11,763 dan nilai koefisien *Job Insecurity* (X_2) bernilai positif sebesar 0,553. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Insecurity* (X_2) terhadap variabel *Turnover* Karyawan (Y). Yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *Job Insecurity* (X_2)

satu satuan maka *Turnover* Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,553.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4. 11
Regresi Linier Sederhana X3 (Lingkungan Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.604	1.616		7.800	.000
Lingkungan Kerja	.527	.061	.621	8.615	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel Lingkungan Kerja (X₃) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,604 + 0,527 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta *Turnover* Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 12,604 dan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X₃) bernilai positif sebesar 0,527. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Turnover Karyawan (Y). Yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Lingkungan Kerja (X₃) satu satuan maka *Turnover* Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,527.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) secara simultan.

Hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.147	1.892		2.720	.008
Stres Kerja	.311	.098	.290	3.188	.002
Job Insecurity	.222	.079	.246	2.804	.006
Lingkungan Kerja	.272	.068	.320	3.986	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,147 + 0,311 X_1 + 0,222 X_2 + 0,272 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai konstan sebesar 5,147 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 maka *Turnover* Karyawan (Y) bernilai konstan sebesar 5,147.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,311 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel *Turnover* Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,311.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Job Insecurity (X_2) sebesar 0,222 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel *Job Insecurity* (X_2)

mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel *Turnover* Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,222.

4) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,272 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_3) mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel *Turnover* Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,272.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	1.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Stres Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 atau 52,3%. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) secara parsial dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kriteria uji t yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dimana t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data sedangkan t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $120-3-1 = 116$ sehingga dapat diketahui t tabel sebesar 1,981. Hasil uji t menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.147	1.892		2.720	.008
	Stres Kerja	.311	.098	.290	3.188	.002
	Job Insecurity	.222	.079	.246	2.804	.006
	Lingkungan Kerja	.272	.068	.320	3.986	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

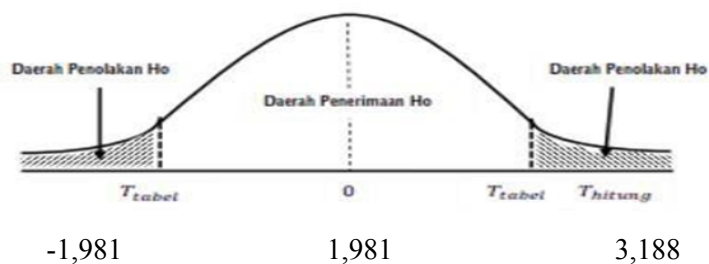
1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

- a) H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.
- b) H_{a1} : terdapat pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 3,188 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,981 ($3,188 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,002 <$

0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil Uji t Stres Kerja (X1)



Gambar 4. 1

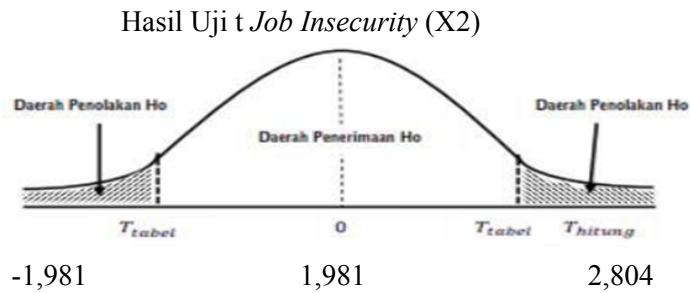
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

- a) H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.
- b) H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel *Job Insecurity* (X_2) sebesar 2,804 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,981 ($2,804 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity*

terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 4. 2

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

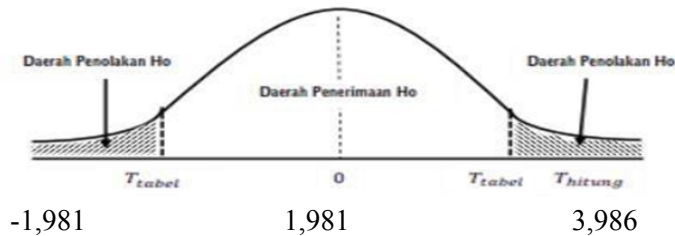
3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

- a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.
- b) H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,981 ($3,986 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada

bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Hasil Uji t Lingkungan Kerja



Gambar 4. 3

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) secara simultan dengan taraf signifikansi 0,05 dan menggunakan ketentuan $df = n-k-1$ ($120-3-1 = 116$) sehingga diketahui bahwa F_{tabel} sebesar 2,68. Hasil uji f dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.763	3	65.254	44.473	.000 ^b
	Residual	170.204	116	1.467		
	Total	365.967	119			

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Job Insecurity*, Stres Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Pengujian Hipotesis Keempat (H_4) adalah sebagai berikut :

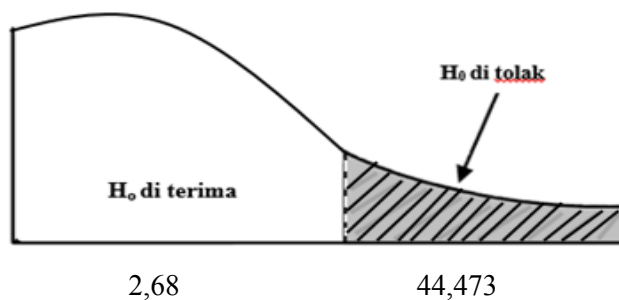
- 1) H_{04} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover*

Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

- 2) H_{a4} : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 44,473 yang artinya lebih besar dari f_{tabel} 2,68 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji F Hipotesis 4



Gambar 4. 4

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Stres Kerja sebesar 3,188 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($3,188 >$

1,981) dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Samrotu Sa'adah Arif & Partono Prasetio (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT.Internusa Jaya Sejahtera Merauke menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT.Internusa Jaya Sejahtera Merauke. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis menurut Hasibuan (2020).

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel *Job Insecurity* sebesar 2,804 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($2,804 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh A.A Gede Agung Januartha & I D.A Dewi Adnyani dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel menjelaskan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan. *Job Insecurity* adalah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut

atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan menurut Audina (2018).

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,986 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($3,986 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Nining Yuningsih, Maha Putra, Adi Maryadi (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karawang Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover* Karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan menurut Mahmudah Enny (2019).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil F_{hitung} secara simultan dari variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan sebesar 44,473 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,68 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen

Sewing Line 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,523 atau 52,3%. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres Kerja memiliki hubungan terhadap *Turnover* Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,640 termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.5 halaman 48 yang menunjukkan nilai antara 0,600-0,799. Dengan koefisien regresi sebesar 0,687. Hasil uji t sebesar 3,188 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($3,188 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. *Job Insecurity* memiliki hubungan terhadap *Turnover* Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.5 halaman 48 yang menunjukkan nilai antara 0,600-0,799. Dengan koefisien regresi sebesar 0,553. Hasil uji t sebesar 2,804 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,981 ($2,804 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap *Turnover* Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.5 halaman 48 yang menunjukkan nilai antara 0,600-0,799. Dengan koefisien regresi sebesar 0,527. Hasil uji t sebesar 3,986 yang memiliki nilai lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,981$ ($3,986 > 1,981$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Stres kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap *Turnover* Karyawan secara simultan yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 44,473 yang artinya lebih besar dari $F_{\text{tabel}} 2,68$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,005$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada bagian Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan secara simultan yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,523 atau 52,3%. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel *Turnover* Karyawan

(Y) sebesar 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai variabel stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan target sesuai dengan kemampuan karyawan dan kapasitas mesin yang ada di perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian variabel *job insecurity* yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, ketika perusahaan ingin memutuskan kontrak kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan karyawan tersebut bermasalah atau tidak. Jika karyawan tersebut tidak bermasalah, sebaiknya kontrak kerja karyawan diperpanjang atau bisa dijadikan karyawan tetap.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi fasilitas kerja karyawan misalnya penerangan lampu atau sirkulasi udara di area kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian, *turnover* karyawan dapat berkurang jika karyawan mengalami tingkat stres kerja yang rendah, karyawan tidak merasa terancam akan masa kerjanya, serta karyawan diberikan fasilitas kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Nur Jannavi, K. S. U. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62.

Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan*

Akuntansi, 10(1), 85-101.

- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ezra, R., Y., R. F. & Syahrizal., 2019. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja P Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra Bmc Padang. Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(1), Pp. 183-191.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah*. Yogyakarta : Andi, 5(3),167–177.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID19*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(3), 712-721.
- Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). *Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2, 77–91.
- Rendra, A. Y. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131–138.
- Robbins dan Judge. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan* . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 256.
- Saputra, B., Ningsih, D. S., & Rahayu, D. D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.

Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

LAMPIRAN

Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover*

Karyawan Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang

Yth.

Responden yang terhormat,

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), maka saya:

Nama : Lailatul Badriyah

NIM : 19510074

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan di PT. Anugerah Abadi Magelang.

Kuesioner ini diajukan kepada karyawan di PT. Anugerah Abadi Magelang. Dengan hal ini, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu untuk melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Lailatul Badriyah

KUESIONER

Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT. Anugerah Abadi Magelang.

A. RESPONDEN

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : a. SD d. S1
b. SMP e. S2
c. SMA/SMK
4. Umur :Tahun
5. Lama Bekerja : a. Kurang dari 1 tahun
b. 1-5 tahun
c. Lebih dari 5 tahun

B. Petunjuk Umum Kuesioner

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, didalamnya tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga memungkinkan anda untuk bebas memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

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

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang dianggap benar.

1. Variabel *Turnover* Karyawan

TURNOVER KARYAWAN						
No	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS

1.	Saya berniat meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan baru					
2.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena sudah mendapatkan pekerjaan di tempat lain					
3.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
4.	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					
5.	Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan karyawan lain di dalam perusahaan					
6.	Saya memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini.					

2. Variabel Stres Kerja

STRESS KERJA						
No	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan memberatkan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					
2.	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman					
3.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
4.	Saya merasa tidak senang ketika dalam perusahaan terjadi konflik antar karyawan					
5.	Jika ada masalah dalam bekerja saya selalu					

	memanggil atasan untuk membantu saya					
6.	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja					

3. Variabel *Job Insecurity*

<i>JOB INSECURITY</i>						
No	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi perusahaan dan khususnya bagi diri saya sendiri					
2.	Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi pekerjaan saya					
3.	Saya sering gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan di perusahaan ini misalnya kontrak kerja yang pendek					
4.	Waktu berlangsungnya sistem kontrak dapat mempengaruhi keamanan pekerjaan karyawan					
5.	Saya khawatir jika pekerjaan saya terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir saya					
6.	Menurut saya bagian sewing merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan garment					

4. Variabel Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA						
No	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS

Lingkungan Kerja Fisik					
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja kurang memadai				
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai				
3.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja				
Lingkungan Kerja Non Fisik					
4.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik				
5.	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya				
6.	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.				

LAMPIRAN 1

TABULASI DATA UJI COBA 10 RESPONDEN

No	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	UMUR	LAMA BEKERJA
----	---------------	------------	------	--------------

1.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20 Tahun	1-5 Tahun
2.	PEREMPUAN	SMA/SMK	22 Tahun	1-5 Tahun
3.	PEREMPUAN	SMK/SMA	18 Tahun	<1 Tahun
4.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26 Tahun	>5 Tahun
5.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19 Tahun	1-5 Tahun
6.	PEREMPUAN	SMK/SMA	28 Tahun	>5 Tahun
7.	PEREMPUAN	SMK/SMA	24 Tahun	1-5 Tahun
8.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19 Tahun	<1 Tahun
9.	PEREMPUAN	SMK/SMA	23 Tahun	1-5 Tahun
10.	PEREMPUAN	SMK/SMA	29 Tahun	>5 Tahun

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA RESPONDEN

UJI INSTRUMEN 10 RESPONDEN

Responden	<i>Turnover Karyawan (Y)</i>						Total
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	
1	3	4	4	3	4	4	22
2	4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	5	5	4	26
4	5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	4	5	5	29
6	4	3	4	3	3	4	21
7	4	4	4	4	5	4	25
8	4	5	4	4	5	4	26
9	2	3	3	2	3	3	16
10	3	3	4	3	3	4	20

Responden	<i>Stres Kerja (X1)</i>						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	3	4	4	4	23
2	5	5	5	5	4	4	28
3	4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	3	4	3	3	20
5	5	4	5	4	4	4	26
6	5	5	4	5	5	5	29
7	2	3	2	3	2	2	14
8	4	4	3	4	3	3	21
9	4	4	3	3	3	3	20
10	4	4	4	5	4	4	25

Responden	<i>Job Insecurity (X2)</i>						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	

1	4	3	4	3	4	4	22
2	3	3	4	4	3	4	21
3	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	5	4	5	4	27
5	3	3	4	4	4	4	22
6	4	4	5	5	5	5	28
7	4	3	4	4	3	4	22
8	5	5	5	4	4	4	27
9	5	4	4	5	4	4	26
10	3	2	3	3	2	2	15

Responden	Lingkungan Kerja (X3)						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	3	3	4	4	3	3	20
2	4	4	4	3	3	3	21
3	4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	5	4	4	5	28
5	3	4	3	4	4	4	22
6	4	4	5	5	5	5	28
7	3	2	2	3	3	3	16
8	4	4	4	5	4	5	26
9	4	4	5	4	4	4	25
10	3	3	2	2	3	2	15

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

A. UJI VALIDITAS X1 (STRES KERJA)

		Correlations						
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	Total
P01	Pearson Correlation	1	.761*	.841**	.611	.813**	.813**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.011	.002	.060	.004	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P02	Pearson Correlation	.761*	1	.690*	.634*	.791**	.791**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.011		.027	.049	.006	.006	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
P03	Pearson Correlation	.841**	.690*	1	.700*	.736*	.736*	.882**
	Sig. (2-tailed)	.002	.027		.024	.015	.015	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
P04	Pearson Correlation	.611	.634*	.700*	1	.802**	.802**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.060	.049	.024		.005	.005	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
P05	Pearson Correlation	.813**	.791**	.736*	.802**	1	1.000**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.015	.005		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P06	Pearson Correlation	.813**	.791**	.736*	.802**	1.000**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.015	.005	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.903**	.855**	.882**	.842**	.952**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.002	.000	.000	
	N	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).

B. UJI VALIDITAS X2 (JOB INSECURITY)

		Correlations						
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	Total
P01	Pearson Correlation	1	.801**	.645*	.408	.547	.369	.763*
	Sig. (2-tailed)		.005	.044	.242	.101	.294	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10
P02	Pearson Correlation	.801**	1	.827**	.588	.723*	.620	.917**
	Sig. (2-tailed)	.005		.003	.074	.018	.056	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P03	Pearson Correlation	.645*	.827**	1	.527	.742*	.762*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.044	.003		.117	.014	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P04	Pearson Correlation	.408	.588	.527	1	.503	.678*	.722*
	Sig. (2-tailed)	.242	.074	.117		.139	.031	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10
P05	Pearson Correlation	.547	.723*	.742*	.503	1	.742*	.869**
	Sig. (2-tailed)	.101	.018	.014	.139		.014	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
P06	Pearson Correlation	.369	.620	.762*	.678*	.742*	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.294	.056	.010	.031	.014		.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.763*	.917**	.896**	.722*	.869**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.018	.001	.003	
	N	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).

C. UJI VALIDITAS X3 (LINGKUNGAN KERJA)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	Total
P01	Pearson Correlation	1	.820**	.784**	.447	.512	.701*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.004	.007	.195	.130	.024	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10
P02	Pearson Correlation	.820**	1	.755*	.502	.620	.706*	.837**
	Sig. (2-tailed)	.004		.012	.139	.056	.023	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
P03	Pearson Correlation	.784**	.755*	1	.737*	.646*	.701*	.904**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012		.015	.043	.024	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P04	Pearson Correlation	.447	.502	.737*	1	.778**	.844**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.195	.139	.015		.008	.002	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
P05	Pearson Correlation	.512	.620	.646*	.778**	1	.861**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.130	.056	.043	.008		.001	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
P06	Pearson Correlation	.701*	.706*	.701*	.844**	.861**	1	.926**
	Sig. (2-tailed)	.024	.023	.024	.002	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.811**	.837**	.904**	.850**	.846**	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.002	.002	.000	
	N	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).

D. UJI VALIDITAS Y (*TURNOVER* KARYAWAN)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	Total
P01	Pearson Correlation	1	.740*	.769**	.816**	.579	.769**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.014	.009	.004	.079	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P02	Pearson Correlation	.740*	1	.577	.717*	.740*	.577	.875**
	Sig. (2-tailed)	.014		.081	.020	.014	.081	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
P03	Pearson Correlation	.769**	.577	1	.497	.513	1.000**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.009	.081		.144	.129	.000	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10
P04	Pearson Correlation	.816**	.717*	.497	1	.714*	.497	.876**
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.144		.020	.144	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
P05	Pearson Correlation	.579	.740*	.513	.714*	1	.513	.827**
	Sig. (2-tailed)	.079	.014	.129	.020		.129	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
P06	Pearson Correlation	.769**	.577	1.000**	.497	.513	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.009	.081	.000	.144	.129		.007
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.914**	.875**	.788**	.876**	.827**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.001	.003	.007	
	N	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).

HASIL UJI REABILITAS

A. UJI REABILITAS Y (*TURNOVER KARYAWAN*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6

B. UJI REABILITAS X₁ (*STRES KERJA*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	6

C. UJI REABILITAS X₂ (*JOB INSECURITY*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6

D. UJI REABILITAS X₃ (*LINGKUNGAN KERJA*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

IDENTITAS RESPONDEN

No	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	UMUR	LAMA BEKERJA
1.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
2.	PEREMPUAN	SMK/SMA	29	1-5 Tahun
3.	PEREMPUAN	SMK/SMA	32	1-5 Tahun
4.	PEREMPUAN	SMK/SMA	21	<1 Tahun
5.	PEREMPUAN	SMP	40	>5 Tahun
6.	PEREMPUAN	SMP	35	>5 Tahun
7.	PEREMPUAN	SMP	42	>5 Tahun
8.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
9.	PEREMPUAN	SMK/SMA	28	1-5 Tahun
10.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	24	1-5 Tahun
11.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
12.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
13.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
14.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
15.	PEREMPUAN	SMK/SMA	29	1-5 Tahun
16.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	30	1-5 Tahun
17.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	24	1-5 Tahun
18.	PEREMPUAN	SMP	37	>5 Tahun
19.	PEREMPUAN	SMP	39	>5 Tahun
20.	PEREMPUAN	SMP	41	>5 Tahun
21.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19	<1 Tahun
22.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
23.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun

24.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
25.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
26.	PEREMPUAN	SMK/SMA	28	1-5 Tahun
27.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	22	<1 Tahun
28.	PEREMPUAN	SMK/SMA	23	<1 Tahun
29.	PEREMPUAN	SMK/SMA	29	1-5 Tahun
30.	PEREMPUAN	SMK/SMA	28	1-5 Tahun
31.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
32.	PEREMPUAN	SMK/SMA	23	<1 Tahun
33.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
34.	PEREMPUAN	SMK/SMA	22	<1 Tahun
35.	PEREMPUAN	SMK/SMA	24	<1 Tahun
36.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
37.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
38.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
39.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
40.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
41.	PEREMPUAN	SMK/SMA	24	<1 Tahun
42.	PEREMPUAN	SMK/SMA	23	<1 Tahun
43.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
44.	PEREMPUAN	SMK/SMA	32	1-5 Tahun
45.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
46.	PEREMPUAN	SMK/SMA	34	1-5 Tahun
47.	PEREMPUAN	SMP	35	>5 Tahun
48.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19	<1 Tahun

49.	PEREMPUAN	SMK/SMA	33	1-5 Tahun
50.	PEREMPUAN	SMK/SMA	21	<1 Tahun
51.	PEREMPUAN	SMK/SMA	24	<1 Tahun
52.	PEREMPUAN	SMK/SMA	30	1-5 Tahun
53.	PEREMPUAN	SMK/SMA	34	1-5 Tahun
54.	PEREMPUAN	SMP	41	>5 Tahun
55.	PEREMPUAN	SMP	42	>5 Tahun
56.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	21	<1 Tahun
57.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	22	<1 Tahun
58.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
59.	PEREMPUAN	SMK/SMA	21	<1 Tahun
60.	PEREMPUAN	SMK/SMA	23	<1 Tahun
61.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
62.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
63.	PEREMPUAN	SMK/SMA	29	1-5 Tahun
64.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
65.	PEREMPUAN	SMK/SMA	31	1-5 Tahun
66.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
67.	PEREMPUAN	SMK/SMA	30	1-5 Tahun
68.	PEREMPUAN	SMK/SMA	21	<1 Tahun
69.	PEREMPUAN	SMK/SMA	24	<1 Tahun
70.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19	<1 Tahun
71.	PEREMPUAN	SMK/SMA	18	<1 Tahun
72.	PEREMPUAN	SMK/SMA	22	<1 Tahun
73.	PEREMPUAN	SMK/SMA	18	<1 Tahun

74.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
75.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
76.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
77.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
78.	PEREMPUAN	SMK/SMA	31	1-5 Tahun
79.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
80.	PEREMPUAN	SMP	35	>5 Tahun
81.	PEREMPUAN	SMP	39	>5 Tahun
82.	PEREMPUAN	SMK/SMA	21	<1 Tahun
83.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
84.	PEREMPUAN	SMK/SMA	23	<1 Tahun
85.	PEREMPUAN	SMP	38	>5 Tahun
86.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19	<1 Tahun
87.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
88.	PEREMPUAN	SMK/SMA	31	1-5 Tahun
89.	PEREMPUAN	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
90.	PEREMPUAN	SMK/SMA	28	1-5 Tahun
91.	PEREMPUAN	SMK/SMA	29	1-5 Tahun
92.	PEREMPUAN	SMK/SMA	31	1-5 Tahun
93.	PEREMPUAN	SMK/SMA	23	<1 Tahun
94.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
95.	PEREMPUAN	SMK/SMA	18	<1 Tahun
96.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
97.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19	<1 Tahun
98.	PEREMPUAN	SMK/SMA	21	<1 Tahun

99.	PEREMPUAN	SMK/SMA	18	<1 Tahun
100.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	19	<1 Tahun
101.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
102.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	23	<1 Tahun
103.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
104.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	26	1-5 Tahun
105.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	28	1-5 Tahun
106.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19	<1 Tahun
107.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
108.	PEREMPUAN	SMK/SMA	28	1-5 Tahun
109.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
110.	PEREMPUAN	SMK/SMA	31	1-5 Tahun
111.	PEREMPUAN	SMK/SMA	18	<1 Tahun
112.	PEREMPUAN	SMK/SMA	25	1-5 Tahun
113.	PEREMPUAN	SMK/SMA	27	1-5 Tahun
114.	LAKI-LAKI	SMK/SMA	31	1-5 Tahun
115.	PEREMPUAN	SMK/SMA	19	<1 Tahun
116.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
117.	PEREMPUAN	SMK/SMA	18	<1 Tahun
118.	PEREMPUAN	SMK/SMA	20	<1 Tahun
119.	PEREMPUAN	SMK/SMA	24	<1 Tahun
120.	PEREMPUAN	SMK/SMA	21	<1 Tahun

LAMPIRAN 6

Resp	Variabel (Y)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	4	4	5	5	27
2	4	5	4	4	4	4	25
3	5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	5	4	3	4	24
5	5	5	4	4	4	5	27
6	5	4	5	4	5	3	26
7	5	4	3	4	4	4	24
8	4	2	4	3	4	4	21
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	3	3	5	4	4	23
11	5	4	4	5	3	4	25
12	4	5	5	5	4	5	28
13	5	4	4	4	4	5	26
14	5	5	3	5	5	5	28
15	5	4	5	4	5	4	27
16	4	5	4	4	5	4	26
17	4	5	5	5	4	4	27
18	4	4	4	4	5	5	26
19	5	4	5	3	5	3	25
20	4	5	5	5	5	5	29
21	5	5	4	5	5	4	28
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	5	25
24	5	5	5	4	5	5	29
25	3	5	5	5	4	4	26
26	5	4	4	4	5	4	26
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	5	25
29	4	5	4	3	5	5	26
30	4	4	5	5	4	5	27
31	5	4	4	5	4	4	26
32	5	5	4	5	4	5	28
33	5	4	5	5	5	4	28
34	4	4	4	4	5	5	26
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	5	4	5	26
37	4	5	4	4	4	4	25
38	4	4	5	4	4	2	23
39	5	5	5	5	4	4	28

40	4	5	5	5	5	3	27
41	5	4	4	5	4	4	26
42	5	4	5	4	4	4	26
43	4	3	5	5	5	5	27
44	5	5	3	5	5	4	27
45	4	4	4	5	4	4	25
46	5	5	4	4	5	4	27
47	5	5	5	4	3	5	27
48	4	4	5	4	4	5	26
49	5	5	4	3	5	4	26
50	4	4	5	5	5	4	27
51	4	5	5	4	3	5	26
52	5	4	4	4	5	5	27
53	5	5	5	4	4	4	27
54	4	5	5	5	5	5	29
55	4	4	4	5	5	4	26
56	4	4	4	4	4	5	25
57	4	3	3	4	4	4	22
58	5	5	5	5	4	5	29
59	4	4	4	5	5	5	27
60	5	5	5	4	4	5	28
61	4	5	4	5	4	5	27
62	5	5	4	4	5	5	28
63	4	5	5	5	5	4	28
64	5	4	4	4	4	4	25
65	5	5	5	4	5	5	29
66	3	5	5	5	5	4	27
67	4	5	5	5	4	5	28
68	4	4	5	4	4	5	26
69	5	4	4	4	4	4	25
70	5	4	5	4	4	4	26
71	4	4	5	5	5	5	28
72	4	5	5	5	5	5	29
73	4	5	5	5	2	5	26
74	5	5	5	4	4	4	27
75	5	4	4	5	5	5	28
76	4	5	4	4	4	4	25
77	5	5	4	4	4	4	26
78	5	4	4	4	3	4	24
79	4	4	4	3	4	4	23
80	4	4	5	4	5	5	27

81	5	5	5	5	4	4	28
82	4	5	5	4	5	4	27
83	4	5	4	5	5	5	28
84	5	5	4	4	4	4	26
85	5	5	5	5	5	5	30
86	4	5	4	4	4	4	25
87	5	5	5	4	4	5	28
88	5	3	3	5	5	4	25
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	5	4	5	4	5	27
91	5	4	5	4	2	4	24
92	4	5	4	4	4	3	24
93	5	4	4	4	5	5	27
94	4	5	3	4	5	5	26
95	4	4	5	5	3	5	26
96	5	5	5	3	4	5	27
97	4	5	5	5	5	3	27
98	4	4	5	5	3	4	25
99	5	4	5	5	4	5	28
100	5	5	5	4	4	5	28
101	4	4	4	4	5	5	26
102	4	5	5	4	4	4	26
103	4	5	5	5	4	5	28
104	5	4	4	5	5	5	28
105	5	4	3	3	3	4	22
106	4	5	5	5	4	3	26
107	4	4	5	5	3	4	25
108	5	5	4	4	4	5	27
109	4	4	4	5	3	3	23
110	5	5	4	4	5	5	28
111	5	4	5	4	4	5	27
112	4	5	5	4	4	4	26
113	5	4	4	5	5	5	28
114	4	4	3	5	4	5	25
115	5	4	3	4	5	5	26
116	4	5	5	5	5	4	28
117	5	4	5	5	4	5	28
118	4	4	4	4	4	4	24
119	5	5	4	5	5	5	29
120	5	4	5	4	5	5	28

LAMPIRAN 7

Resp	Variabel (X1)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	4	5	4	5	28
2	4	4	5	4	3	4	24
3	5	5	5	5	2	5	27
4	4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	4	4	5	4	27
6	5	4	5	4	4	3	25
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	5	1	4	3	4	21
9	5	4	5	4	5	4	27
10	4	4	4	5	4	4	25
11	5	5	3	4	4	5	26
12	4	4	4	5	5	5	27
13	4	4	4	5	4	4	25
14	5	5	3	4	5	5	27
15	5	4	5	5	4	5	28
16	4	5	5	3	4	4	25
17	5	5	4	4	5	5	28
18	4	4	4	5	4	4	25
19	4	4	5	4	4	3	24
20	5	5	5	4	5	4	28
21	4	5	5	5	4	5	28
22	5	4	4	4	5	5	27
23	5	4	4	4	3	4	24
24	5	5	4	4	4	5	27
25	5	4	3	5	5	5	27
26	4	4	5	5	4	5	27
27	5	5	5	4	5	5	29
28	4	4	3	5	4	4	24
29	4	5	4	5	4	5	27
30	4	5	5	4	3	5	26
31	5	4	5	4	4	5	27
32	4	4	4	5	5	5	27
33	3	5	5	5	5	5	28
34	4	5	4	5	4	4	26
35	4	4	5	4	5	5	27
36	5	4	5	5	4	4	27
37	5	5	5	4	5	2	26
38	3	4	4	4	3	5	23
39	4	5	5	5	5	4	28
40	5	5	5	5	5	5	30

41	4	5	5	4	5	4	27
42	5	4	4	5	4	3	25
43	4	5	5	5	4	5	28
44	5	5	3	4	5	4	26
45	5	4	4	5	4	4	26
46	4	4	5	4	4	5	26
47	4	4	5	3	5	4	25
48	5	5	5	4	5	5	29
49	2	4	4	5	5	5	25
50	4	5	4	4	4	5	26
51	4	5	4	4	4	4	25
52	4	5	5	5	5	5	29
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	5	4	5	4	5	27
55	5	4	5	4	4	4	26
56	4	5	5	4	5	4	27
57	4	5	4	4	2	3	22
58	5	4	5	5	4	4	27
59	4	4	5	5	4	5	27
60	5	4	5	4	5	5	28
61	5	5	5	5	5	5	30
62	4	4	5	4	5	5	27
63	4	5	5	4	4	4	26
64	5	5	4	4	4	4	26
65	5	4	5	4	5	4	27
66	4	5	4	5	4	5	27
67	5	5	4	4	4	4	26
68	4	4	5	4	4	4	25
69	5	4	5	4	5	5	28
70	5	5	4	5	4	4	27
71	5	5	5	4	5	5	29
72	4	5	5	5	4	4	27
73	4	4	5	5	4	4	26
74	5	4	4	5	5	5	28
75	4	5	5	4	5	4	27
76	5	4	4	5	4	4	26
77	4	5	4	4	4	5	26
78	5	4	3	5	4	4	25
79	5	4	4	4	3	4	24
80	4	4	5	4	5	5	27
81	5	4	4	4	5	5	27
82	4	5	4	5	4	4	26
83	5	5	5	4	5	5	29
84	4	4	5	5	4	5	27
85	5	5	5	5	4	4	28
86	5	4	4	4	5	3	25

87	4	5	5	5	4	5	28
88	5	4	4	5	5	4	27
89	4	5	3	5	4	4	25
90	5	5	5	4	3	5	27
91	4	4	5	5	4	3	25
92	4	4	4	5	4	4	25
93	5	5	4	5	4	5	28
94	5	4	4	5	4	4	26
95	4	5	5	5	4	4	27
96	5	4	4	4	4	4	25
97	5	4	5	5	5	4	28
98	5	5	5	4	4	5	28
99	4	4	5	5	4	5	27
100	4	4	5	5	4	5	27
101	5	5	4	5	5	5	29
102	4	4	5	4	4	4	25
103	5	5	5	4	4	4	27
104	4	5	4	5	5	5	28
105	5	4	3	4	4	4	24
106	4	4	5	5	5	4	27
107	4	4	4	4	5	5	26
108	5	5	5	5	4	5	29
109	4	4	4	4	4	4	24
110	5	5	5	5	5	5	30
111	4	4	5	5	3	4	25
112	4	4	5	4	5	5	27
113	4	5	4	4	4	4	25
114	5	5	4	5	5	2	26
115	4	5	3	5	4	5	26
116	4	5	5	5	2	5	26
117	5	5	5	5	5	5	30
118	5	4	3	5	5	4	26
119	5	5	4	4	4	5	27
120	4	5	5	5	5	5	29

LAMPIRAN 8

Resp	Variabel (X2)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	4	4	5	4	27
2	4	5	3	4	4	4	24
3	4	5	5	5	4	5	28
4	4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	4	4	4	4	26
6	4	4	5	4	5	4	26
7	5	5	4	5	5	3	27
8	4	1	4	4	4	4	21
9	5	4	4	4	4	5	26
10	4	4	3	5	4	4	24
11	5	4	5	5	3	4	26
12	4	4	4	5	5	5	27
13	4	5	4	4	4	4	25
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	4	5	5	4	4	27
16	4	4	4	4	4	5	25
17	4	5	4	4	5	5	27
18	4	4	4	5	5	4	26
19	4	4	5	3	4	3	23
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	4	5	4	5	28
22	5	4	5	5	5	5	29
23	4	4	4	4	3	4	23
24	5	5	4	4	5	5	28
25	4	4	5	4	5	5	27
26	4	5	4	5	4	5	27
27	5	5	5	4	5	5	29
28	4	4	5	5	5	4	27
29	4	5	4	4	4	5	26
30	4	4	5	4	3	5	25
31	5	4	5	5	4	4	27
32	4	4	4	5	5	5	27
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	5	4	5	4	4	26
35	5	5	5	4	5	5	29
36	4	4	4	5	4	4	25
37	4	5	3	4	4	4	24
38	3	5	5	4	3	3	23
39	4	5	5	5	5	4	28
40	5	5	5	5	5	4	29
41	4	3	3	4	5	4	23
42	5	4	5	4	4	5	27
43	4	4	5	5	5	5	28
44	5	5	4	5	5	4	28

45	4	4	4	5	5	4	26
46	4	4	5	4	4	5	26
47	4	5	5	5	4	4	27
48	4	4	5	4	5	4	26
49	4	4	4	3	5	5	25
50	5	4	4	4	4	4	25
51	4	5	4	4	4	5	26
52	4	5	5	5	5	4	28
53	5	4	4	5	5	5	28
54	5	5	5	5	4	5	29
55	5	4	5	4	4	4	26
56	4	4	4	4	5	4	25
57	4	3	3	4	3	4	21
58	5	5	5	5	5	4	29
59	4	4	5	5	5	5	28
60	5	4	5	4	5	5	28
61	5	5	5	5	5	5	30
62	4	5	4	4	5	5	27
63	4	5	5	5	5	4	28
64	5	5	4	5	5	5	29
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	5	5	5	5	4	28
67	5	5	4	4	4	4	26
68	4	4	5	4	4	4	25
69	5	4	5	4	5	5	28
70	5	5	4	5	5	5	29
71	4	4	5	4	5	5	27
72	4	5	4	4	4	4	25
73	4	5	5	5	3	5	27
74	5	5	5	4	5	4	28
75	4	5	5	4	5	4	27
76	5	4	4	5	5	4	27
77	4	5	5	4	5	5	28
78	4	5	3	5	4	5	26
79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	4	5	4	4	4	26
81	5	4	4	4	5	5	27
82	4	5	4	5	4	4	26
83	4	5	4	4	5	5	27
84	4	4	5	5	4	5	27
85	5	5	5	5	4	4	28
86	5	4	3	5	5	4	26
87	4	5	5	5	4	5	28
88	5	5	5	5	5	5	30
89	4	5	5	5	5	5	29
90	5	5	5	4	4	5	28

91	5	4	4	4	3	3	23
92	4	4	4	4	4	4	24
93	5	5	4	5	5	5	29
94	5	4	4	5	4	4	26
95	4	5	5	5	4	4	27
96	5	4	4	4	4	4	25
97	5	4	5	5	5	4	28
98	5	3	5	5	2	5	25
99	4	4	5	5	4	5	27
100	4	4	5	5	4	5	27
101	5	5	4	5	5	5	29
102	4	4	5	4	4	4	25
103	5	5	5	4	4	4	27
104	4	5	4	5	5	5	28
105	5	3	4	4	4	5	25
106	4	4	4	5	3	4	24
107	4	4	4	4	4	5	25
108	5	5	5	5	4	5	29
109	4	4	4	4	4	4	24
110	5	5	4	4	4	4	26
111	4	4	5	5	5	4	27
112	4	5	5	4	5	5	28
113	4	5	5	4	4	4	26
114	5	4	4	4	5	4	26
115	4	4	4	5	4	4	25
116	4	5	5	5	5	5	29
117	5	5	5	5	5	5	30
118	5	4	3	4	4	4	24
119	5	5	5	5	5	5	30
120	4	5	5	5	5	5	29

LAMPIRAN 9

Resp	Variabel (X3)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	4	4	4	5	26
2	4	5	4	4	4	4	25
3	4	4	5	5	4	4	26
4	5	4	5	3	3	4	24
5	5	5	4	4	5	5	28
6	5	4	5	4	4	3	25
7	5	4	3	5	4	3	24
8	4	3	4	2	4	4	21
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	3	4	5	4	4	24
11	5	4	5	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	5	25
13	4	5	5	5	5	4	28
14	5	4	4	3	5	4	25
15	5	4	5	4	5	4	27
16	4	5	4	5	4	4	26
17	4	5	5	5	4	4	27
18	4	3	4	4	5	5	25
19	4	4	5	3	3	5	24
20	5	5	4	5	5	4	28
21	4	5	3	5	4	4	25
22	4	4	5	4	5	5	27
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	5	5	4	5	5	28
25	3	5	5	5	4	5	27
26	5	5	4	4	5	4	27
27	5	3	5	4	5	5	27
28	4	5	5	4	5	5	28
29	3	5	4	5	5	5	27
30	3	4	4	4	3	4	22
31	5	4	4	4	4	4	25
32	5	5	4	5	4	5	28
33	4	5	5	5	4	5	28
34	4	5	4	5	4	3	25
35	5	5	5	4	5	5	29
36	4	4	5	5	4	4	26
37	4	5	4	4	4	4	25
38	3	3	5	4	3	5	23
39	4	5	5	5	5	5	29
40	5	4	4	5	4	4	26
41	4	4	5	3	5	3	24
42	2	4	3	1	4	5	19
43	4	4	5	5	4	5	27
44	4	5	5	4	5	4	27

45	4	4	4	4	5	4	25
46	5	5	4	4	5	5	28
47	4	5	5	5	4	4	27
48	5	5	4	4	4	4	26
49	3	4	4	4	5	3	23
50	5	4	5	5	5	5	29
51	4	4	4	5	3	4	24
52	4	5	4	4	5	5	27
53	5	4	5	5	5	5	29
54	4	5	4	5	5	5	28
55	5	4	5	4	4	5	27
56	4	5	5	4	4	4	26
57	2	3	4	3	5	5	22
58	5	5	5	4	4	5	28
59	4	4	4	5	4	5	26
60	5	5	5	4	5	5	29
61	5	5	5	5	5	5	30
62	4	3	4	5	5	5	26
63	4	5	5	4	5	4	27
64	5	5	4	4	5	5	28
65	5	4	5	5	5	4	28
66	4	5	5	5	4	5	28
67	5	5	4	4	4	5	27
68	4	4	5	4	5	4	26
69	5	4	5	4	4	5	27
70	5	4	4	5	5	5	28
71	5	5	5	4	4	5	28
72	4	5	4	5	4	4	26
73	4	4	5	5	4	5	27
74	5	5	4	3	5	5	27
75	4	5	5	5	5	4	28
76	5	3	4	5	4	4	25
77	4	5	4	4	5	5	27
78	3	4	5	3	4	4	23
79	5	4	4	5	5	4	27
80	3	4	5	4	4	4	24
81	5	4	4	4	4	5	26
82	4	5	4	5	4	5	27
83	5	5	5	5	5	5	30
84	3	4	5	4	5	5	26
85	5	5	5	5	4	4	28
86	3	4	5	4	5	3	24
87	4	5	4	5	4	5	27
88	5	4	4	4	4	4	25
89	4	5	3	4	4	3	23
90	5	5	5	5	5	5	30

91	4	4	2	5	4	3	22
92	1	4	4	4	5	4	22
93	5	5	4	4	5	5	28
94	5	4	5	5	4	4	27
95	4	5	5	5	4	5	28
96	5	3	4	4	5	4	25
97	5	4	5	5	4	4	27
98	1	5	4	4	5	5	24
99	4	4	5	5	4	5	27
100	5	5	5	5	4	5	29
101	4	4	4	5	5	5	27
102	4	4	5	4	5	4	26
103	5	5	5	5	5	5	30
104	5	4	4	4	5	5	27
105	5	2	4	4	5	3	23
106	5	4	3	3	4	5	24
107	4	4	5	4	5	5	27
108	5	5	4	5	4	5	28
109	4	4	4	3	3	4	22
110	5	5	4	4	5	4	27
111	4	4	5	5	5	5	28
112	3	5	5	3	5	5	26
113	4	5	4	5	5	4	27
114	5	5	4	5	4	2	25
115	4	5	4	5	4	5	27
116	4	5	5	4	5	5	28
117	5	5	5	5	4	5	29
118	5	5	3	5	5	4	27
119	5	5	4	4	3	5	26
120	5	5	5	5	5	5	30

HASIL UJI KORELASI

A. KORELASI SEDERHANA X1 (STRES KERJA)

		Stres Kerja	Turnover Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Turnover Karyawan	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

B. UJI KORELASI SEDERHANA X2 (JOB INSECURITY)

		Job Insecurity	Turnover Karyawan
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Turnover Karyawan	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

C. UJI KORELASI SEDERHANA X3 (LINGKUNGAN KERJA)

		Lingkungan Kerja	Turnover Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Turnover Karyawan	Pearson Correlation	.621**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

D. UJI KORELASI BERGANDA X1, X2, X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	1.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.763	3	65.254	44.473	.000 ^b
	Residual	170.204	116	1.467		
	Total	365.967	119			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Stres Kerja

HASIL UJI REGRESI

A. REGRESI SEDERHANA X1 (STRES KERJA)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.229	2.021		4.071	.000
	Stres Kerja	.687	.076	.640	9.047	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

B. REGRESI SEDERHANA X2 (JOB INSECURITY)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.763	1.757		6.696	.000
	Job Insecurity	.553	.066	.612	8.401	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

C. REGRESI SEDERHANA X3 (LINGKUNGAN KERJA)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.604	1.616		7.800	.000
	Lingkungan Kerja	.527	.061	.621	8.615	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

D. REGRESI BERGANDA X1,X2,X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.147	1.892		2.720	.008

Stres Kerja	.311	.098	.290	3.188	.002
Job Insecurity	.222	.079	.246	2.804	.006
Lingkungan Kerja	.272	.068	.320	3.986	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

LAMPIRAN 12

HASIL UJI DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	1.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Stres Kerja

HASIL UJI HIPOTESIS

a. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.147	1.892		2.720	.008
	Stres Kerja	.311	.098	.290	3.188	.002
	Job Insecurity	.222	.079	.246	2.804	.006
	Lingkungan Kerja	.272	.068	.320	3.986	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.763	3	65.254	44.473	.000 ^b
	Residual	170.204	116	1.467		
	Total	365.967	119			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Stres Kerja

Distribusi t tabel**Distribusi Nilai t_{tabel}**

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644

25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624

55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Distribution Nilai Tabel $r_{0,05}$

TABEL SIGNIFIKAN r Tabel

Distribusi Nilai r Tabel

Signifikan 5% dan 1%

N	<i>The Level of Significance</i>		N	<i>The Level of Significance</i>	
	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

DISTRIBUSI F TABEL

Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,3	1,22	1,00

Degrees of freedom for Denominator



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini Sabtu tanggal 24 Agustus 2024, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 127/A.I/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2024 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE.,MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE.,ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

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

Nama : Lailatul Badriyah
NIM : 19510074
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Departemen *Sewing Line 1-5* di PT.Anugerah Abadi Magelang.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	12 September 2022	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	7 Juni 2024	
3	Instrumen penelitian	1 Juli 2024	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	26 Agustus 2024	
5	Pengumpulan Data	10 September 2024	
6	Analisis Data	23 September 2024	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	5 Oktober 2024	

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

Pembimbing Utama,

Nunuk Supraptini, SE.,MM
NIDN. 0614080001

Pembimbing Pendamping,

M. Arif Rakhman, SE.,ME
NIDN. 0614068702

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



M. Arif Rakhman, SE.,ME
NIDN. 0614068702



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

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Oktober 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No 230/A.I/6/X/2024 tanggal 24 Oktober 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE.,MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE.,ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Lailatul Badriyah
N I M : 19510074
Program Studi: Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Departemen *Sewing Line* 1-5 di PT.Anugerah Abadi Magelang.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 90,77 Equivalent = A

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

Ketua,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN. 0614068702

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE.,MM
NIDN. 0614080001

Anggota,

M. Arif Rakhman, SE.,ME
NIDN. 0614068702



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

M. Arif Rakhman, SE.,ME
NIDN. 0614068702

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lailatul Badriyah

NIM : 19510074

Jurusan : Ekonomi Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan Departemen Sewing Line 1-5 di PT.Anugerah Abadi Magelang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 28 Oktober 2024

Yang menyatakan,



Lailatul Badriyah
NIM : 19510074



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Lailatul Badriyah
NIM : 19510074
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Nunuk Suprptini, SE., MM
Pembimbing Pendamping : M. Arif Rakhman, SE., ME
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	13/11/2023	ACC Judul.	
2	27/11/2023	Revisi BAB I	
3	15/12/2023	Revisi Judul	
4	17/12/2023	Acc Judul	
5	10/1/2024	Revisi Bab 1 (lanjut buat BAB 2)	
6	10/1/2024	Revisi bab 1 (Lanjut bab 2)	
7	24/1/2024	ACC Bab 1	
8	24/1/2024	revisi Bab 2	
9	1/2/2024	ACC Bab 2	
10	1/3/2024	Lanjut Bab 3	
11	15/3/2024	Revisi BAB II & lanjut BAB III.	
12	18/3/2024	Revisi BAB 3	
13	10/8/2024	Revisi BAB 3	
14	15/8/2024	Revisi Bab 3	
15	16/8/2024	Revisi & ACC. proposal	
16	15/8/2024	ACC # Sempro	
17	5/10/2024	Revisi BAB 4-5	
18	6/10/2024	Revisi BAB 4&5	
19	14/10/2024	Revisi bab 4-5	
20	16/10/2024	ACC Sidang	
21	17/10/2024	Revisi	
22	21/10/2024	Acc Skripsi	
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA