

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Ekonomi dan bisnis adalah sektor penting yang ada di Indonesia, yang dalam tujuannya selalu diupayakan perbaikan dan kemajuan agar tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam peningkatan ekonomi dan bisnis perlu adanya peran aktif dan dukungan juga dari semua warga agar terciptanya kesinambungan yang saling bekerjasama.

Peran semua warga negara dan setiap lapisan yang ada tentu harus ikut berkontribusi dan mendukung program Pemerintah demi kemajuan ekonomi dan bisnis yang ada di Indonesia agar tercapainya pertumbuhan ekonomi serta peningkatan taraf hidup masyarakat.

Pertumbuhan ekonomi adalah perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat.

Dalam pertumbuhan ekonomi itu sendiri yaitu dilakukan dengan usaha mendorong dan membantu para pelaku ekonomi yang ada, pelaku ekonomi yang ada di Indonesia mempunyai beberapa golongan dan klasifikasi yaitu mulai dari pelaku ekonomi kecil, menengah hingga ke pelaku ekonomi atau bisnis dengan skala besar.

Pelaku ekonomi atau pelaku bisnis yang ada, mulai dari skala kecil hingga ke skala besar, semuanya harus berperan aktif terhadap pertumbuhan ekonomi dan semuanya mempunyai pengaruh yang nyata bagi perputaran roda ekonomi Indonesia.

Perusahaan sebagai pelaku ekonomi tentu memegang peran penting bagi pertumbuhan ekonomi, yaitu secara umum sebagai penggerak sekaligus mendongkrak

potensi serta sumber daya yang ada mulai dari produksi, distribusi dan konsumsi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera.

Perusahaan di Indonesia banyak macamnya yaitu salah satunya adalah Perseroan Terbatas (PT) yang dalam perannya dapat membantu pertumbuhan ekonomi dan dapat membantu menyelesaikan masalah ekonomi di Indonesia. Beberapa masalah ekonomi yang ada di Indonesia antara lain adalah kurangnya daya saing produk, pasar yang lesu, belum mempunyai mengelola SDA sendiri, angka pengangguran yang tinggi hingga PT mampu membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia khususnya kalangan menengah ke bawah.

Perseroan Terbatas (PT) yang cukup menjamur di Indonesia diharapkan dapat membantu dan menyelesaikan masalah ekonomi yang ada, tidak hanya itu PT dalam kegiatannya terbukti mampu merubah kebudayaan masyarakat Indonesia dari Agraris menjadi Industri. Yang dalam hal ini berarti PT mampu memaksimalkan semua sumber daya yang ada di Indonesia hingga menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat bersaing di pasar global tidak hanya berhenti di situ saja, melainkan PT juga dituntut agar selalu dapat melakukan inovasi dan kreatifitas.

Perseroan Terbatas (PT) yaitu identik dengan manufaktur yang berarti produksi dan mengolah bahan baku menjadi barang jadi yang mempunyai nilai jual. Dalam proses manufakturing terdapat banyak aktivitas dan proses, hingga terdapat fungsi manajemen juga di dalamnya yaitu Planning, Organizing, Actuating dan Controlling. Dan juga melibatkan berbagai aspek Manajemen yaitu antara lain manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen gudang, manajemen pemasaran, manajemen kualitas/mutu hingga ke manajemen SDM.

Manajemen dan perusahaan dalam kegiatannya tidak dapat dipisahkan yaitu manajemen digunakan perusahaan untuk mengatur, mengkoordinasi, melaksanakan

dan kontrol akan semua kegiatan perusahaan. Dari berbagai aspek dan fungsi manajemen yang ada, Sumber Daya Manusia (SDM) dinilai paling penting perannya dalam perusahaan, hal ini dikarenakan SDM adalah subyek, penggerak dan pelaku bisnis perusahaan.

Perusahaan produktif dan maju haruslah mempunyai SDM yang kompeten di setiap departemen dan bagian perusahaan agar mampu mewujudkan tujuan dan misi perusahaan, tetapi sebelum itu perusahaan haruslah juga mempunyai anggapan SDM atau karyawan adalah sebagai aset perusahaan, agar dalam pengaplikasiannya karyawan tidak hanya digunakan tetapi dapat dijaga, dihargai dan dikembangkan dalam bekerja.

Karyawan sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, dihargai dan dikembangkan, dengan adanya anggapan ini berarti perusahaan haruslah menjunjung tinggi akan peran karyawan. Yang kemudian dari hal ini perusahaan dituntut agar dapat memenuhi hak-hak karyawan dan dapat memaksimalkan peran karyawan. Dengan dihargainya karyawan maka efektifitas kinerja akan meningkat dan terciptanya budaya perusahaan yang kondusif, efektifitas saja masih belum cukup yaitu perlu adanya pengembangan karyawan yang juga dapat meningkatkan cara dan hasil kerja karyawan yang bersangkutan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Fenomena-fenomena dan permasalahan yang ada di atas tentu sangat mempengaruhi proses dan kegiatan bisnis perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu menggarisbawahi dan mencatat pentingnya hal-hal yang menghambat dan sebisa mungkin meminimalisir permasalahan yang ada di atas.

Permasalahan perusahaan yang ditimbulkan oleh karyawan sangatlah krusial dikarenakan karyawan pada hakikatnya adalah manusia yang mempunyai akal, pikiran dan rasa serta mampu menilai akan lingkungan sekitar terlebih lagi dalam kegiatannya

sehari-hari di dunia kerja, yaitu karyawan dapat menilai kurang terpenuhinya hak-hak kerja, kurang nyamannya lingkungan kerja dan banyaknya permasalahan di lingkungan kerja, maka karyawan yang bersangkutan secara otomatis akan mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman menurut penilaiannya sehingga yang dari hal ini perusahaan dapat kehilangan karyawan yang kompeten dan perusahaan mempunyai citra yang kurang bagus karena tingginya tingkat karyawan keluar (Turnover).

Turnover adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang ditimbulkan dari munculnya banyak permasalahan yang ada di lingkungan kerja, menurut (Sofia Putu dkk, 2019) kemudian menurut Robbins dan Judge (Partono Arif, 2018), turnover adalah tindakan pengunduran diri oleh karyawan yang disebabkan oleh tidak adanya kesejahteraan dan penanganan yang salah dari suatu perusahaan. Dan juga menurut (Komariah, 2018), turnover merupakan dorongan individu dalam fungsi kerja untuk selalu dapat berkembang dan mendapatkan kesejahteraan yang lebih.

Turnover atau keluarnya karyawan dari perusahaan tempat bekerja tentu mempunyai dampak dan pengaruh bagi proses bisnis perusahaan, yaitu dapat menimbulkan berbagai hambatan hingga masalah terkait SDM serta kekurangannya tenaga kerja yang harus melaksanakan tugas di beberapa lini kerja perusahaan. Tidak hanya itu perusahaan juga mengalami kerugian yaitu perginya karyawan yang dianggap kompeten dan berkinerja baik di perusahaan. Meskipun begitu Turnover karyawan tidak bisa dihindari di lingkungan kerja setiap perusahaan, turnover karyawan adalah hal lumrah di setiap bisnis perusahaan dan bisa ditoleransi apabila persentasenya masih dianggap wajar, hanya saja apabila tingkat turnover terlalu tinggi maka akan menimbulkan hambatan dan masalah bagi perusahaan tersebut.

Turnover dianggap masalah yang serius bagi perusahaan karena turnover mampu mempengaruhi efektifitas dan efisiensi hasil output perusahaan serta masih banyak lagi dampak negatif yang ditimbulkan oleh turnover karyawan yang terlalu besar, maka dari itu perusahaan perlu setidaknya menganalisis dan meminimalkan tingkat turnover yang ada di perusahaannya.

Dalam mengurangi tingginya angka turnover karyawan maka perusahaan haruslah meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja (Dewi dan Asep, 2020). Kemudian menurut Kancana Gumilang dan Akhmad Baidun (2019) Kepuasan Kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu antara lain terkait penghargaan dan kondisi operasional yang sesuai terhadap pekerjaan.

Dalam hal ini apabila seorang karyawan merasa tidak terpuaskan akan hal-hal yang seharusnya diterima dan merasa kurang nyaman akan pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan meninggalkan pekerjaannya dan mencari hal yang seharusnya dapat diterimanya sesuai dengan anggapannya masing-masing, tidak hanya itu saja Kepuasan Kerja juga masih mempunyai indikator yang beragam dan penilaian dari masing-masing individu atau pekerja juga berbeda-beda terkait dengan kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover adalah Stress Kerja seperti yang diteorikan Indriati (2021) bahwa semakin banyaknya tuntutan dan tekanan terhadap pekerjaan maka akan menimbulkan keadaan fisiologis yang dapat menyebabkan meninggalkan pekerjaan. Aditya Pratama dan Siti Suminarti (2021) mengemukakan Stress Kerja adalah perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan sehingga mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Berdasarkan teori di atas Stres Kerja adalah bentuk sikap fisik maupun non fisik yang mengganggu diri yang ditimbulkan dari pekerjaan yang sehingga dari hal tersebut menyebabkan tindakan oleh pekerja yaitu salah satunya meninggalkan pekerjaannya yang membebani dirinya atau bisa dikatakan sebagai turnover karyawan.

Penyebab lain yang dapat menimbulkan adanya niat dan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan adalah Komitmen Organisasional. Menurut Ella Jauvani (2020) Komitmen Organisasional adalah sebagai ikatan kejiwaan seseorang terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi, (Deas Faradila, 2021) mengemukakan Komitmen Organisasional sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen Organisasional sebagai ikatan dan kepercayaan terhadap organisasi yang dari ikatan tersebut menimbulkan kelekatan terhadap organisasi dari hal ini maka dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi mempunyai hubungan terhadap organisasi perusahaan.

Berdasarkan teori-teori di atas yaitu Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional, penjelasan dan pengertian dari masing-masing variabel tersebut mempunyai keterkaitan dan sedikit banyaknya menyinggung tentang keluarnya karyawan dari suatu perusahaan atau turnover.

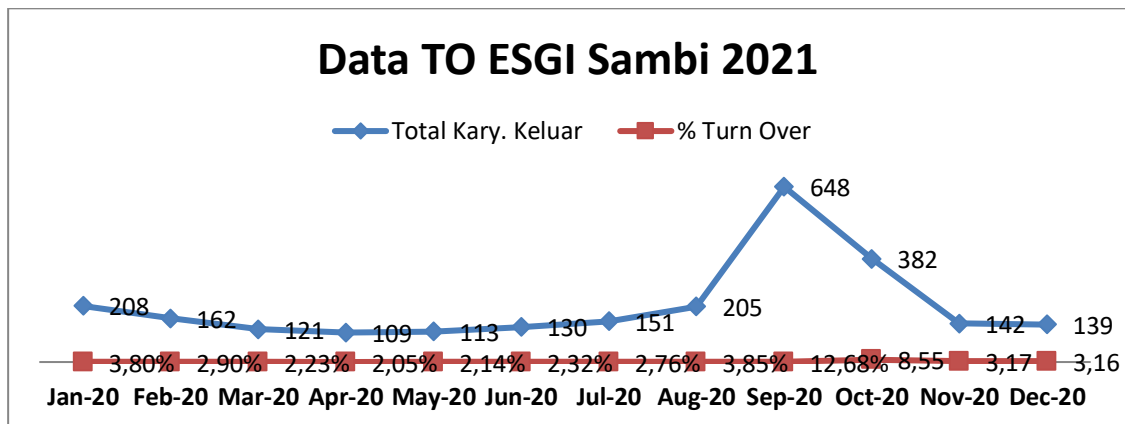
Turnover karyawan di suatu perusahaan memang dinilai negatif dan berdampak buruk bagi proses bisnis perusahaan, maka dari itu perusahaan haruslah dapat menanggulangi hal tersebut. Di Indonesia banyak tersebar perusahaan-perusahaan besar yang dimana perusahaan tersebut tidak lepas dengan masalah yang cukup serius ini yaitu turnover karyawan.

Perusahaan Indonesia didominasi oleh perusahaan manufaktur yang disetiap proses bisnisnya membutuhkan karyawan yang cukup banyak, dan di Indonesia perusahaan dengan kasus turnover tertinggi didominasi oleh perusahaan yang bergerak di bidang garment. Fenomena ini sudah bukan lagi menjadi rahasia melainkan sudah dianggap wajar oleh masyarakat Indonesia dan fenomena tersebut juga didukung oleh beredarnya isu-isu terkait suka duka bekerja di perusahaan garment. Garment dianggap mempunyai pola dan sistem kerja yang tinggi hal ini dikarenakan tuntutan yang tinggi juga dari buyer dan ditambah dengan beban kerja yang cukup berat disetiap lini prosesnya serta orientasi perusahaan yang hanya pada kualitas dan jumlah produksi mengakibatkan kurangnya pemenuhan hak-hak dan perhatian atau konsen kepada karyawan. Tidak hanya itu masih banyak isu yang beredar terkait perusahaan garment yaitu kurangnya kekeluargaan dan hanya mementingkan hasil produksi, jam kerja lembur yang over, atasan yang kasar dan masih banyak lagi beberapa isu yang beredar tentang perusahaan garment. Tentu dari beberapa isu dan alasan yang tersebut yang dapat mempengaruhi tingginya angka turnover yang ada di perusahaan ini.

PT Eco Smart Garment Indonesia Sambi (Esgi Sambi) sebagai perusahaan garment yang ada di Boyolali, Jawa Tengah dan merupakan anak perusahaan dari PT Pan Brother Tbk tentu tidak lepas dengan masalah turnover karyawan dan malah kasus turnover yang dihadapi oleh PT Esgi Sambi tergolong tinggi di setiap kegiatan bisnisnya.

PT Esgi Sambi yang tergolong anak perusahaan PT Pan Brother Tbk dan tergolong perusahaan yang baru berdiri tentu tidak mau masalah turnover yang cukup tinggi ini dapat mengganggu proses produksi dan menghambat perkembangan dan kemajuan dari laju proses bisnis yang ada.

PT Esgi Sambi mempunyai data turnover yang cukup tinggi disetiap bulannya yaitu tercatat sebagai berikut :



Gambar I.1 Data Turnover

Dari data tersebut dapat dilihat jumlah karyawan keluar setiap bulannya di tahun 2020 tentu angka ini sangat tinggi apabila dilihat dari persentase toleransi TO yang ditentukan yaitu hanya sebesar 2% saja setiap bulannya, sedangkan data yang ada jumlah dan persentase karyawan keluar selalu menunjukkan persentase yang sudah ditentukan.

Melihat permasalahan Turnover yang dihadapi oleh PT ESGI Sambi cukup serius maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini tentu dengan melihat isu-isu, fenomena dan data primer yang ada.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan dan pernah diuji yaitu seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative” kemudian ada lagi penelitian yang dilakukan oleh Ana Sri Wahyuni tahun 2015 dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi” dan ada lagi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)” yang dilakukan oleh Rita Andini tahun 2006.



Berdasarkan fenomena, isu dan permasalahan yang ada dan masih didukung oleh penelitian terdahulu yang serupa, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Turnover Karyawan Ditinjau dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi di PT Eco Smart Garment Indonesia.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover ?
4. Apakah kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap turnover ?

#### **C. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia-Sambi yang tercatat mengundurkan diri di bulan September 2021.
2. Penelitian hanya meneliti variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Karyawan di PT Eco Smart Garment Indonesia-Sambi.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut adalah :

1. Secara Teoritis penelitian ini dapat dijadikan landasan pengembangan model penelitian mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi serta turnover yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
2. Secara Praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Eco Smart Garment Indonesia.
3. Secara Akademik penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover karyawan di suatu perusahaan.
  - a. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai permasalahan SDM di suatu perusahaan.
  - b. Bagi obyek penelitian, menjadi masukan bagi PT Eco smart Garment Indonesia dalam mencegah dan mengurangi adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau turnover karyawan.

## BAB II

### Landasan Teori

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Turnover

Turnover adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang, menurut Darma (2013, p.1) kemudian menurut(Sianipar & Hayati, 2014)turnover adalah suatu maksud atau tujuan dimana usaha yang merujuk pada pencapaian suatu tujuan, serta ciri-ciri yang dapat membedakan dari proses-proses psikologis, serta mencangkup pada suatu referensi atau kaitannya dengan salah satu objek. Tidak hanya itu, pada turnover karyawan memiliki arti yang kaitannya dengan pengunduran diri permanen secara sukarela dari suatu organisasi. Mobley (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan juga memberikan teori turnover sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan.

Menurut Ronald dan Milkha (2014), turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover karyawan mempunyai beberapa definisi operasional yang dijadikan pengukuran yaitu menurut Mobley dalam Tika Nur Halimah (2016) indikatornya adalah *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar), *Intention to search for alternatives* (mencari alternative), *Intention to quit* (bertindak keluar).

**a. Faktor Penyebab turnover**

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013, p.94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari

- 1) Faktor lingkungan yang terdiri dari :
  - a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah turnover
  - b) Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar turnovernya
- 2) Faktor individual yang terdiri dari :
  - a) Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi turnovernya.
  - b) Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil turnovernya.
  - c) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar turnovernya
  - d) Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil turnovernya.
  - e) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil turnovernya.
  - f) Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil turnovernya.
  - g) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

## **b. Dampak Turnover**

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013, p.1). *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis

## **2. Kepuasan Kerja**

Menurut Issa *et. al*, (2013, p.527). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya.

Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting kemudian selanjutnya menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat

Dalam hal ini apabila seorang karyawan merasa tidak terpuaskan akan hal-hal yang seharusnya diterima dan merasa kurang nyaman akan pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan meninggalkan pekerjaannya dan mencari hal yang seharusnya dapat diterimanya sesuai dengan anggapannya masing-masing, tidak hanya itu saja Kepuasan Kerja juga masih mempunyai indikator yang beragam dan penilaian dari masing-masing individu atau pekerja juga berbeda-beda terkait dengan kepuasan kerja

a. **Indikator Kepuasan Kerja**

Berikut adalah indikator dan tolak ukur kepuasan kerja di suatu organisasi perusahaan menurut para ahli, yaitu menurut Edy Sutrisno (2019, P.77) antara lain:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan Manajemen Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
- 5) Pengawasan Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

**b. Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan pasti akan merasakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang meningkat terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sedangkan ketidakpuasan merupakan seseorang yang dapat menimbulkan perilaku yang agresif. Ukuran untuk kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja tidak dapat disamakan kepada seluruh karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan berbedabeda.

Menurut Badriyah (2015: 239), ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja)
- b. Ketidakhadiran dan Turnover
- c. Kesehatan

### **3. Stres Kerja**

Stres kerja menurut Siddiqui dan Raja dkk (2015) bahwa semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat dan persaingan kerja yang semakin ketat dapat menimbulkan Stress Kerja yang akhirnya memicu turnover karyawan. Beehr dan Newman (2013) Stress Kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang. Kemudian menurut Keenan dan Newton (2014) mengemukakan Stress Kerja adalah perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan sehingga mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Berdasarkan teori di atas Stres Kerja adalah bentuk sikap fisik maupun non fisik yang mengganggu diri yang ditimbulkan dari pekerjaan yang sehingga dari hal tersebut menyebabkan tindakan oleh pekerja yaitu salah satunya meninggalkan pekerjaannya yang membebani dirinya atau bisa dikatakan sebagai turnover karyawan.



#### **a. Indikator Stres kerja**

Adapun beberapa indikator stres kerja menurut para ahli, berikut menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab.
- 5) Kepemimpinan, merupakan iklim yang ditimbulkan oleh seorang atasan dapat berupa ketegangan, kecemasan atau ketakutan.

Kemudian tolak ukur stres kerja atau indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014:204) antara lain adalah :

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi kerja atau tanggungjawab kerja yang berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, yaitu sikap pemimpin yang tidak adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, merupakan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan kuantitas kerja.
- 4) Konflik, yaitu kesenjangan dan konflik antara rekan kerjadan atasan di tempat kerja.

- 5) Komunikasi, yaitu hubungan yang kurang baik dan terhambat antar karyawan.
- 6) Otoritas kerja, merupakan kewenangan, peran dan tanggungjawab kerja terhadap tugas yang diberikan.

#### **b. Dampak Stres Kerja**

Menurut Penelitian Indrawan (2016) yang berjudul Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Marelan Medan menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin tinggi perasaan yang berkonotasi negatif maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan turnover perusahaan

#### **4. Komitmen Organisasi**

Menurut (Busro, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Triatna, 2016) Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen

organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dalam hal yang sudah dijelaskan maka dapat dimengerti bahwa Komitmen Organisasional sebagai ikatan dan kepercayaan terhadap organisasi yang dari ikatan tersebut menimbulkan kelekatan terhadap organisasi terkait.

#### **a. Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen kerja tidak hanya perasaan loyalitas yang pasif, yaitu bisa juga berupa perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi perusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keterkaitan dengan organisasi.

Dari ketiga hal tersebut dilihat dan disetujui oleh Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

- 1) Kemauan
- 2) Kesetiaan Karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

#### **b. Dampak dan Manfaat Komitmen Organisasi**

Menurut Janiarari (2011) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi dan memiliki kemungkinan untuk jauh lebih besar menunjukkan keikutsertaan diri dengan organisasi.

- 2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi dan dapat terus memberikan kontribusi untuk mencapai sumbangan.
- 3) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi

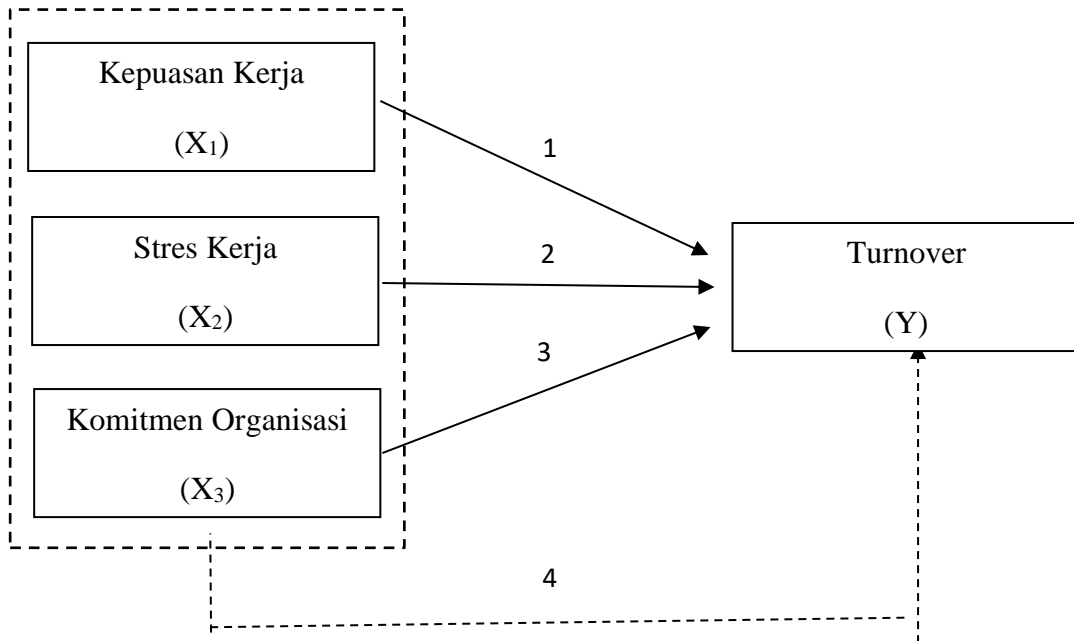
## B. Penelitian Relevan

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja, Sofia Putudkk, 2019	Metode propotionate stratified random sampling dengan sampel 72 orang	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention
2	Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke, Partono Arif, 2018	Metode yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda dengan sampel 117 Orang	Bahwa Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat Turnover karyawan
3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover di CV Cipta Usaha Temanggung, Dewi dan Asep, 2020	Metode analisis diskriptif dengan pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda denganj 67 orang sebagai responden	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap turnover intention sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
4	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover pada Bank Mandiri Syariah, Kancana Gumilang dan Akhmad Baidun, 2019	Metode analisis regresi berganda dengan sampel 196 menggunakan teknik non probability sampling	Menunjukkan bahwa indikator dari kepuasan kerja seperti gaji dan promosi serta indikator stres kerja seperti beban kerja mempunyai pengaruh signigikan terhadap turnover
5	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, Indriati, 2021	Metode analisis regresi berganda dengan metode population sampling sejumlah 42 Orang	Pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover
6	Hubungan Stres Kerja dengan Peforma Kerja dimoderasi Motivasi Berprestasi pada Polres Blitar,Aditya Pratama dan Siti Suminarti, 2021	Metode analisis Heyes dengan sampel 150 orang	Terdapat Hubungan antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja

7	Analisis Turnover PT EFRATA, Komariah, 2018	Metode analisis regresi linier berganda 88 sampel dan teknik random sampling	Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover antara lain adalah variabel Stress Kerja dan Kepuasan Kerja
8	Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover di CV Maju, Sandy, 2019	Metode yang digunakan dengan analisis dikriptif dengan 108 sampel	Kompensasi mempengaruhi tingkat Turnover di CV Maju
9	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover pada Karyawan PT BUMS Divisi PMKS, Ella Jauvani, 2020	Analisis regresi linier berganda 115 sampel	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap Turnover
10	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover (Study Kasus pada Divisi Gathering MNC Media), Gunawan, 2018	Metode Kuantitatif dan Kualitatif (Mixed Method) dengan sampel 22	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Turnover antara lain variabel Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional
11	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Krakatau Poschem Dongshu Chemical, Deas Faradila, 2021	Metode diskriptif asosiatif dengan sampling jenuh 45 orang	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention
12	<i>The Mediatonal Effect Of Regulatory Focus On The Relationships Between Mindfulness And Job Satisfaction And Turnover Intentions</i> , Kacmar 2014	Analisis statistik diskriptif dengan 60 sampel	Hubungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat turnover karyawan
13	<i>The Mediating Effect Of Organizational Support Between Job Insecurity And Turnover Intention In Private Hospitals</i> , Ceinalan & Gunalan 2015	Random sampling penelitian metode kuantitatif dengan 50 sampel dan metode random sampling	Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan
14	<i>Impact Of Job Satisfaction On Employee Turnover</i> , Aleem & Khan 2014	Metode kuantitatif regresi linier berganda random sampling 98 orang	Kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap turnover karyawan
15	<i>Examining The Relationship Of Work Life Balance, Job Satisfaction And Turnover In Pakistan</i> , Gomes 2016	Metode analisis diskriptif dengan pendekatan kuantitatif jumlah sampel 150 dan metode purposif sampel	Keseimbangan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan

16	<i>Organizational Commitment, Job Satisfaction And Their Possible Influences On Intent To Turnover</i> , Oliveira 2018	Metode analisis regresi berganda 80 orang random sampling	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat turnover karyawan
----	--	--	---

### C. Kerangka Berfikir



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

1. Dewi dan Asep (2020), Kancana Gumilang dan Akhmad Baidun (2019)
2. Indriati (2021), Aditya Pratama dan Siti Suminarti (2021)
3. Ella Jauvani (2020), Sandy (2019)
4. Sofia Putu dkk(2019), Partono Arif (2018)

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

H2 : Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

H4 : Kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover

## **BAB III**

### **Metode Penelitian**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian berdasarkan pengamatan langsung terhadap oyek yang diteliti (Riduwan, 2010: 65).

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### 1. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 sampai dengan selesai.

##### 2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi). Adapun alasan kenapa memilih tempat ini dikarenakan ditemukan banyak isu turnover yang banyak di industry garment serta PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi) tercatat mempunyai persentase turnover yang cukup tinggi disetiap bulannya.

#### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

1. Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi) yang berjumlah 392 orang.

2. Menurut Wardani (2017), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 116). Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*.

Metode Purposive sampling adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Pada teknik ini yang ditekankan untuk menjadi sampel adalah karena adanya pertimbangan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Sampel terpilih mencakup responden yang dipilih karena karakteristik dan mengabaikan mereka yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Karyawan PT Eco Smart Garment terdiri dari beberapa sub bagian dan line. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2013: 62), jika subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dari jumlah populasi 392 orang diambil 15% adalah 58,8 dan dibulatkan menjadi 60 orang.

#### **D. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu sebagai berikut:

##### 1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel ini merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam *variable dependent* dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi *variable dependent* nantinya yang meliputi:

- a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )
- b. Stres Kerja ( $X_2$ )
- c. Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

##### 2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah Turnover ( $Y$ ).



## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Metode angket atau kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup.

Instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

STS = Sangat tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

### 2. Metode Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti juga mengumpulkan dan mendapatkan data dari arsip dan dokumen-dokumen perusahaan yaitu seperti profil perusahaan, Visi Misi, Struktur Organisasi, data Turnover Karyawan dan budaya organisasi.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang berdasarkan pada suatu karakteristik yang dapat diamati dan dilakukan observasi dari apa yang sedang didefinisikan. Dan berikut adalah definisi operasional variable dari penelitian ini :

### **1. Kepuasan Kerja**

Adapun menurut Robbins (2015) indikator dari kepuasan kerja atau indicator pengukur Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gaji, yaitu kompensasi atau bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Atasan dan Penyeliaan, yaitu sikap pemimpin terhadap bawahan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pekerjaan.
- c. Rekan Kerja, yaitu sekelompok orang dalam lingkup organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- d. Kondisi Lingkungan Kerja, yaitu keadaan dan fasilitas atau sarana prasarana penunjang pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tanggungjawab, beban kerja, kesulitan, metode kerja dan kemajemukan pekerjaan yang dikerjakan.

### **2. Stres Kerja**

Kemudian tolak ukur stres kerja atau indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014:204) anatara lain adalah :

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi kerja atau tanggungjawab kerja yang berlebihan.

- b. Sikap pemimpin, yaitu sikap pemimpin yang tidak adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, merupakan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan kuantitas kerja.
- d. Konflik, yaitu kesenjangan dan konflik antara rekan kerjadan atasan di tempat kerja.
- e. Komunikasi, yaitu hubungan yang kurang baik dan terhambat antar karyawan.
- f. Otoritas kerja, merupakan kewenangan, peran dan tanggungjawab kerja terhadap tugas yang diberikan.

### **3. Komitmen Organisasi**

Komitmen kerja tidak hanya perasaan loyalitas yang pasif, yaitu bisa juga berupa perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi perusahaan maka indikator pengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Kepercayaan dan penerimaan, yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan, untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan, yang kuat untuk mempertahankan keterkaitan dengan organisasi.

Dan dari ketiga hal tersebut dilihat dan disetujui oleh Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Kemauan karyawan
- b. Kesetiaan karyawan
- c. Kebanggaan karyawan pada pekerjaan, atasan dan organisasi

#### **4. Turnover**

Menurut Mobley dalam Tika Nur Haimah (2016) Indikator pengukur Turnover adalah sebagai berikut :

- a. Thingking of Quitting, memikirkan untuk keluar dari pekerjaan yang diawali dengan ketidakpuasan kerja.
- b. Intention to Search for Alternatives, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik
- c. Intention to Quit, Niat untuk keluar dan diakhiri dengan mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.

Selain indikator diatas juga dijelaskan faktor yang menyebabkan Turnover atau keluarnya karyawan dari organisasi lingkungan kerja :

- a. Karakteristik Individu
- b. Lingkungan Kerja
- c. Kepuasan dan Beban Kerja
- d. Komitmen Organisasi

Tabel 3.1  
Definisi Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepuasan Pelanggan (X1)	Sikap emosional kecintaan kepada pekerjaan dan perusahaan	1. Gaji 2. Promosi 3. Atasan 4. Gaya Kepemimpinan 5. Rekan Kerja 6. Lingkungan kerja (Robbins, 2015)
2	Stres Kerja (X2)	Bentuk sikap fisik maupun non fisik yang mengganggu diri yang ditimbulkan dari pekerjaan	1. Beban Kerja 2. Konflik Kerja 3. Penghargaan dan peran kerja 4. Waktu Kerja 5. Otoritas Kerja (Hasibuan, 2014)
3	Komitmen Organisasi (X3)	Keterikatan, kesetiaan dan rasa memiliki perusahaan oleh karyawan	1. Kesetiaan 2. Ikatan Organisasi 3. Penerimaan 4. Keinginan 5. Kepercayaan 6. Kebanggaan dan keikutsertaan
4	Turnover (Y)	Niat dan sikap perilaku karyawan untuk meninggalkan pekerjaan	1. Thingking of quitting 2. Search for alternatives 3. Enterpreneur 4. Work load a stress 5. Intention to quit

## G. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidkanya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan sah apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur. Teknik pengujian yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Ghozali, 2013:52). Uji validitas pada penelitian ini diujikan dengan menggunakan teknik korelasi *pearson* dengan bantuan program SPSS versi 25. Untuk mengetahui validitas dari pernyataan dalam kuesioner, maka dilakukan

percobaan terhadap 81 sampel dengan taraf signifikansi 0,05. Setelah semua item pernyataan valid, data baru dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dari uji validitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Hasil uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	X1	0,763	0,2542	Valid
	X2	0,574	0,2542	Valid
	X3	0,772	0,2542	Valid
	X4	0,773	0,2542	Valid
	X5	0,490	0,2542	Valid
	X6	0,710	0,2542	Valid
Stres Kerja ( $X_2$ )	X1	0,512	0,2542	Valid
	X2	0,729	0,2542	Valid
	X3	0,732	0,2542	Valid
	X4	0,719	0,2542	Valid
	X5	0,806	0,2542	Valid
	X6	0,652	0,2542	Valid
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	X1	0,671	0,2542	Valid
	X2	0,606	0,2542	Valid
	X3	0,583	0,2542	Valid
	X4	0,518	0,2542	Valid
	X5	0,489	0,2542	Valid
	X6	0,494	0,2542	Valid
Turnover (Y)	Y1	0,951	0,2542	Valid
	Y2	0,878	0,2542	Valid
	Y3	0,535	0,2542	Valid
	Y4	0,617	0,2542	Valid
	Y5	930	0,2542	Valid

Sumber: data primer diolah, 20210

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang dipergunakan untuk mengukur ketepatan, tingkat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan ketepatan instrumen pengukur dengan konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha Coefficient*. Jika nilai  $alpha > 0,60$  maka pernyataan reliabel (Ghozali, 2013).

Tabel 3.3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	ket
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,772	6	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,781	6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,550	6	Reliabel
Turnover (Y)	0,849	5	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2021

## H. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik akan lebih baik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi yang sebenarnya dan tidak bias sehingga layak untuk diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Menurut Umar (2011: 181), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogrov smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Terdistribusi normal jika data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi dengan syarat  $\text{Sig} > 0,05$ .

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi, Umar (2011: 177). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat

dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variances Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, Umar (2011: 179). Jika varians dari residual atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Menurut asumsi heteroskedastisitas tidak boleh terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel bebas dengan residualnya. Syarat yang harus dipenuhi adalah Sig > 0,05.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linier berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independent. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2019: 275), persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Turnover

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefesien perubahan yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan  
*variabel independent* terhadap *variabel dependent*

X<sub>1</sub> : Variabel Kepuasan Kerja



$X_2$  : Variabel Stres Kerja

$X_3$  : Variabel Komitmen Organisasi

$e$  : Standar error

### **3. Uji Simultan (F)**

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghozali (2013: 98). Pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui apakah kelima variabel kualitas pelayanan tersebut sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5%. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### **4. Uji Parsial (t)**

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat Kuncoro (2013: 244).

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian yang dapat diambil ditentukan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel independen mampu menjelaskan secara bersama-sama variabel dependen yaitu menurut Sujarweni (2015:228). Perhitungan koefisien determinasi menggunakan program SPSS yaitu besarnya 0-1. Semakin mendekati 1 maka variabel independen dapat dikatakan semakin berpengaruh terhadap variabel dependen.