

**ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE
ANALISIS FAKTOR REGRESI LINEAR BERGANDA
(Studi Kasus : Tenaga Borong PT. Idelux Furniture Indonesia)**

LAPORAN TUGAS AKHIR



**DISUSUN OLEH :
ALIFFIANI SARASWATI
NIM. 31601501069**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

**ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER*
KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE
ANALISIS FAKTOR DAN REGRESI LINEAR BERGANDA
(Studi Kasus : Tenaga Borong PT. Idelux Furniture Indonesia)**

LAPORAN TUGAS AKHIR

LAPORAN INI DISUSUN UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR S-1 PADA PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN
AGUNG SEMARANG



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

FINAL PROJECT
ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE TURNOVER IN THE
PRODUCTION SECTION BY THE METHOD OF FACTOR ANALYSIS AND
MULTIPLE LINEAR REGRESSION

(Case Study : Wholesaler Of PT. Idelux Furniture Indonesia)

*Proposed to complete the requirement to obtain a bachelor's degree (S1) at
Departement of Industrial Engineering, Faculty of Industrial Technology,
Universitas Islam Sultan Agung*



Arranged By:

ALIFFIANI SARASWATI

NIM 31601501069

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ENGINEERING FACULTY
OF INDUSTRIAL TECHNOLOGY SULTAN AGUNG ISLAMIC
UNIVERSITY SEMARANG

2022

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Laporan Tugas Akhir dengan judul "ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER* KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE REGRESI ANALISIS FAKTOR DAN LINEAR BERGANDA" ini disusun oleh :

Nama : ALIFFIANI SARASWATI

NIM 31601501069

Program Studi : Teknik Industri

Telah disahkan dan disetujui oleh dosen pembimbing pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II


Andre Supriyanto ST, MM., PhD

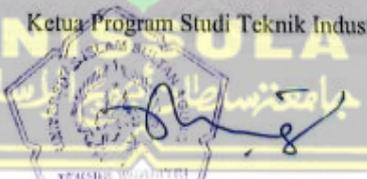
NIDN. 060 3088 000


Ir. Hj. Eli Mas'idah, MT

NIDN. 061 5066 601

Mengetahui,

Ketua Program Studi Teknik Industri


Nuzulla Khoiriyah, ST, MT

NIDN. 06-2405-7901

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Laporan Tugas Akhir dengan judul “ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER* KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE REGRESI ANALISIS FAKTOR DAN LINEAR BERGANDA” ini telah di pertahankan di depan dosen penguji TUGAS AKHIR pada

Hari : Jumat

Tanggal : 02 September 2022

TIM PENGUJI

Anggota 1



Nuzulia Khoirivah, ST., MT

NIDN. 06-2405-7901

Anggota 2



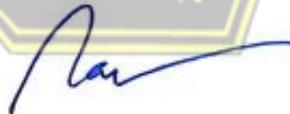
Rieska Ernawati, ST., MT

NIDN. 06-0809-9201

UNISSULA

جامعته سلطان باجوند الإسلامية

KETUA PENGUJI



Bray Deva Bernadhi, ST., MT

NIDN. 06-3012-8601

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aliffiani Saraswati

NIM : 31601501069

Judul Tugas Akhir :ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI
DENGAN METODE REGRESI ANALISIS FAKTOR DAN
LINEAR BERGANDA (Studi Kasus : Tenaga Borong PT.
Idelux Furniture Indonesia)

Dengan bahwa ini saya menyatakan bahwa judul dan isi Tugas Akhir yang saya buat dalam rangka menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) Teknik Industri tersebut adalah asli dan belum pernah diangkat, ditulis ataupun dipublikasikan oleh siapapun baik keseluruhan maupun sebagian, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka, dan apabila di kemudian hari ternyata terbukti bahwa judul Tugas Akhir tersebut pernah diangkat, ditulis ataupun dipublikasikan, maka saya bersedia dikenakan sanksi akademis. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan penuh tanggung jawab.

Semarang, Agustus 2022

Yang menyatakan

UNISSULA
معتمداً على أصول الإسلام



Aliffiani Saraswati

**PERNYATAAN PERSETUJUAN
UNGGAH KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Aliffiani Saraswati
NIM	:	31601501069
Program Studi	:	Teknik Industri
Fakultas	:	Teknologi Industri

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi dengan judul :

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER KARYAWAN
PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE ANALISIS FAKTOR DAN
REGRESI LINEAR BERGANDA**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 09 September 2022

Yang menyatakan,



UNISSUL
جامعة سلطان أبجوح الإسلامية

(ALIFFIANI SARASWATI)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin

Rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, cinta dan kasih sayang serta telah memberikan kekuatan dan kesabaran yang berlimpah sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya, Sholawat serta salam selalu terlimpah kepada baginda Nabi besar Nabi Muhammad SAW, semoga kelak akan mendapat syafa'at beliau di yaumul qiamah nanti, amin. Laporan tugas akhir ini yang berjudul **ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER* KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE REGRESI ANALISIS FAKTOR DAN LINEAR BERGANDA** yang saya persembahkan kepada orang-orang yang sangat saya sayangi dan cintai terutama kedua orang tua saya Ayah dan almh. ibu tercinta, serta seluruh keluarga besar saya sebagai wujud rasa terima kasih karena telah memberikan semangat, dukungan, motivasi dan mendoakan dalam menyelesaikan tugas akhir saya ini. Telah selesainya tugas akhir saya ini merupakan capaian awal yang bisa saya persembahkan untuk memulai kehidupan baru. Saya tahu, bahwa tugas akhir ini tidak ada apa-apanya dibandingkan dengan perjuangan orang tua saya dalam mendidik, membimbing serta membiayai saya selama ini, tetapi saya akan selalu berusaha untuk membuat kedua orang tua saya selalu bangga dan bahagia dengan usaha saya semaksimal mungkin. Terima kasih atas seluruh kerja keras Ayah untuk setiap doa yang tak henti-hentinya di ucapkan untuk kesuksesan saya, sampai saat ini saya hanya masih bisa membalasnya dengan ucapan kata terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ayah Amin.

MOTTO

وَلْتَسَلْنَ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Sungguh kalian kelak akan dimintai tanggung jawab tentang apa saja yang kalian lakukan di dunia
(An-Nahl, 16 : 93)

Apa yang sedang kamu alami tak lepas dari rencana Allah maka berbaik sangkalah sebanyak-banyaknya kepada Allah

مَنْ خَرَجَ جَفِطَ بِأَلْعَمِ هُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ

Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang".
(HR. Turmidzi)



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER* KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE ANALISIS FAKTOR DAN REGRESI LINEAR BERGANDA ” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik pada program studi Teknik Industri pada Fakultas Teknologi industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridhonya serta memberikan kelapangan hati dan pikiran saya dalam menimba ilmu.
2. Kepada kedua orang tua saya yaitu :
 - Bapak saya ; Sisworo Hadi, SH
 - Ibu saya : dr. Sri Pujiastuti (Almh)yang selama ini telah memberikan banyak kasih sayang, motivasi, dukungan materiil maupun non materiil dan doa yang tak pernah berhenti
3. Ibu sambung saya : Tante Sri Budiastuti, SE
yang selama ini juga selalu memberikan semangat, motivasi dan doanya
4. Adik saya : Mohammad Naufal Rizaldi, ST
yang selama ini telah memberi dorongan semangat dan motivasi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini
5. Keluarga besar saya “Trah Hadimartoyo” yang selama ini sudah memberikan semangat, doa, serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini
6. Bapak Andre Sugiyono, ST., MM., PhD selaku Pembimbing 1 yang selalu memberikan waktu dan arahan selama penyusunan skripsi ini

7. Ibu Ir. Eli Masidah, MT selaku Pembimbing 2 yang selalu memberikan waktu dan arahan selama penyusunan skripsi ini
 8. Ibu Dr. Ir Hj. Novi Marlyana, ST., MT selaku Dekan di Fakultas Teknologi Industri beserta jajarannya
 9. Ibu Nuzulia Khoiriyah, ST., MT selaku Ketua Jurusan Teknik Industri
 10. Bapak M. Sagaf, ST., MT selaku Koordinator Tugas Akhir
 11. Bapak Brav Deva Bernadhi, ST., MT selaku Dosen Penguji Tugas Akhir
 12. Ibu Rieska Ernawati, ST., MT selaku Dosen Penguji Tugas Akhir
 13. Ibu Alfianah Mustafidah, ST selaku admin Jurusan Teknik Industri yang selama ini sudah membantu dalam segala urusan Tugas Akhir mulai dari Surat Permohonan Penulisan sampai dengan Sidang Akhir
 14. Staff serta Karyawan Fakultas Teknik Industri yang selama ini sudah sangat membantu
 15. Rekan-rekan saya yang selalu memberi semangat saat penyusunan skripsi ini
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis namun juga bagi para pembaca

Semarang, September 2022

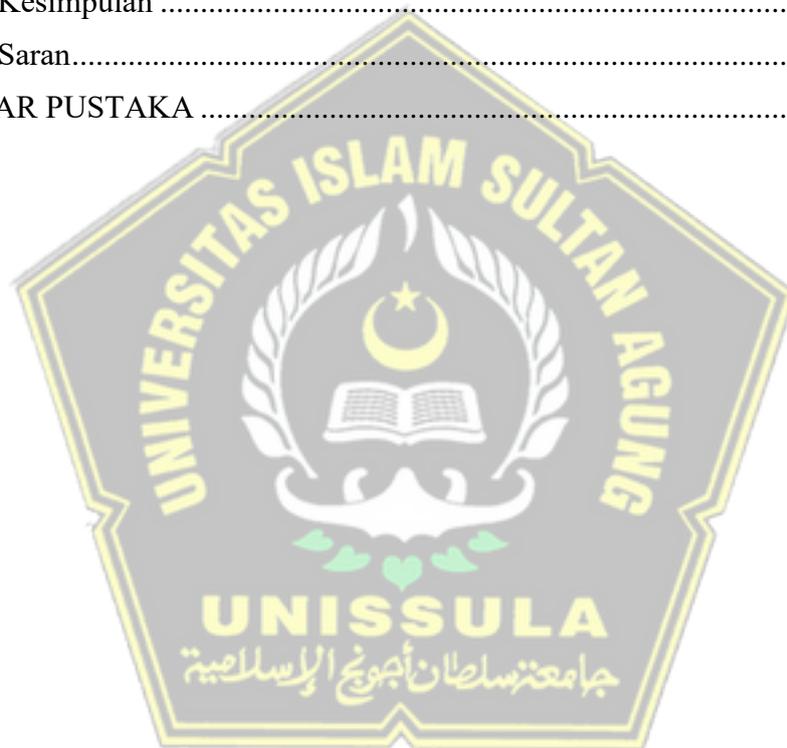
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL (BAHASA INDONESIA).....	ii
HALAMAN JUDUL (BAHASA INGGRIS)	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	vi
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	xvii
<i>ABSTRACT</i> (BAHASA INGGRIS)	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	6
1.3 PEMBATASAN MASALAH.....	6
1.4 TUJUAN MASALAH	6
1.5 FUNGSI PENELITIAN	7
1.6 SISTEMATIKA PENULISAN.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.2 LANDASAN TEORI.....	19
2.2.1 <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.2 Penyebab Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	20
2.1.4 Indikator Indikator <i>Turnover Intention</i>	21
2.2 Kepuasan Kerja	22

2.2.3	Faktor Penyebab Kepuasan Kerja	23
2.2.4	Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.3	Stress Kerja	24
2.3.1	Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja	24
2.3.2	Dampak Stress Kerja	25
2.4	Pengertian Beban Kerja.....	25
2.4.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	26
2.4.2	Indikator Beban Kerja	26
2.5	Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.5.1	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.5.2	Indikator Lingkungan Kerja	28
2.6	Analisis Faktor	29
2.7	Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
2.8	Hipotesa dan Kerangka Teoritis.....	32
2.8.1	Hipotesa.....	32
2.8.2	Kerangka Teoritis	34
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	36
3.1	Pengumpulan Data	36
3.1.2	Pengambilan Data.....	36
3.1.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.1.3	Data dan Sumber Data.....	37
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Pengumpulan Data	43
4.1.1	Deskripsi Responden	43
4.2	Pengolahan Data.....	45
4.2.1	Pengujian Instrumen.....	45
4.2.2	Uji Validitas.....	45
4.2.3	Uji Reliabilitas.....	47
4.3	Pengujian Analisis Faktor	48
4.3.1	Menentukan variabel yang akan dianalisis	48
4.3.2	Menguji variabel-variabel yang sudah ditetapkan.....	48

4.3.3	Melakukan Faktoring dari Rotasi	49
4.4	Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda	54
4.4.1	Uji Normalitas	55
4.4.2	Uji Multikolinearitas	55
4.4.3	Uji Heterokedesitas	56
4.5	Analisis Regresi Berganda	56
4.6	PEMBAHASAN	59
BAB V PENUTUP.....		62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA		63



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Turnover</i> pada Bagian Produksi	2
Tabel 1.2	Respon Terhadap Aspek Kepuasan Kerja	3
Tabel 1.3	Respon mengenai Aspek Stres Kerja	4
Tabel 1.4	Respon mengenai Aspek Beban Kerja	4
Tabel 1.5	Respon mengenai Aspek Lingkungan Kerja	5
Tabel 1.6	Pesanan dan Produksi Periode Mei 2022 s/d Juli 2022.....	6
Tabel 2.1	Tinjauan Pustaka.....	13
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian	46
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian.....	47
Tabel 4.7	KMO and Bartlett Test.....	48
Tabel 4.8	Anti-image Matrices.....	49
Tabel 4.9	Communalities	50
Tabel 4.10	Total Variance Explained	51
Tabel 4.11	Component Matrix	52
Tabel 4.12	Rotated Component Matrix	53
Tabel 4.13	Component Transformation Matrix.....	54
Tabel 4.14	Pembagian Faktor Terbentuk	54
Tabel 4.15	Uji Normalitas	55
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4.20	Hasil Uji F	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	35
Gambar 3.1 Metodologi Penelitian.....	42



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan serta targetnya. Karyawan dianggap sebagai sebuah aset utama bagi perusahaan yang memang sudah seharusnya dikelola dengan baik serta memegang peran penting dalam melakukan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan. Pihak manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan tidak hanya memperhatikan bahan baku, peralatan, mesin produksi tetapi juga perlu memperhatikan aspek pengelolaan sumberdaya manusia. Upaya yang perlu dilakukan salah satunya adalah menekan tingkat *turnover* guna mempertahankan karyawan-karyawannya. Perputaran karyawan adalah salah satu permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan. Permasalahan yang sama juga terjadi pada PT. Idelux Furniture Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri *furniture* yang berlokasi di Kawasan Industri Terboyo Blok E No. 12 Genuk Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap *turnover*. Penyebaran kuisisioner dilakukan kepada 85 responden dengan menggunakan metode analisis faktor yang kemudian dianalisis kembali dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian terlihat dari uji KMO dan *Barlett's* yang menunjukkan bahwa nilai KMO sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya keseluruhan variabel dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor, terdapat 4 variabel yang mempengaruhi *turnover* yaitu kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hasil analisis didapatkan bahwa faktor yang terbentuk adalah kepuasan kerja dan stress kerja terlihat dari nilai *eigen value* > 1 yaitu 1,493 dan 1,135 yang kemudian dianalisis kembali dengan regresi berganda dan didapatkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan sebesar 22,90% mempengaruhi terjadinya *turnover* dan sisanya 77,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

Kata kunci : *Turnover Intention*, Analisis Faktor, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

Human resources are an important factor for the company to achieve its goals and targets. Employees are considered as a major asset for the company which should be managed properly and play an important role in carrying out company activities to achieve goals. The human resource management in the company not only pays attention to raw materials, equipment, production machines but also needs to pay attention to aspects of human resource management. One of the efforts that needs to be done is to reduce the turnover rate in order to retain its employees. Employee turnover is one of the problems that often occurs in companies. The same problem also occurs in PT. Idelux Furniture Indonesia. This company is a company engaged in the furniture industry located in Terboyo Industrial Estate Blok E No. 12 Genuk Semarang. This study aims to determine what factors affect turnover. Questionnaires were distributed to 85 respondents using the factor analysis method which was then re-analyzed using multiple linear regression. The results of the study can be seen from the KMO and Barlett's tests which show that the KMO value is 0.527 with a significance value of $0.003 < 0.05$, which means that all variables can be analyzed further using factor analysis, there are 4 variables that affect turnover, namely job satisfaction, work stress, workload work, and work environment. The results of the analysis showed that the factors formed were job satisfaction and job stress as seen from the eigen values > 1 , namely 1.493 and 1.135 which were then re-analyzed with multiple regression and it was found that job satisfaction and job stress had a simultaneous effect of 22.90% affecting turnover. and the remaining 77.1% is influenced by other factors not studied

Keywords: Turnover Intention, Factor Analysis, Multiple Linear Regression

UNISSULA
جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan satu dari sekian faktor penting dalam berdirinya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan serta targetnya. Karyawan adalah aset perusahaan yang memang sudah seharusnya dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan karyawan memegang peranan penting dalam melakukan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pihak manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan tidak hanya memperhatikan aspek bahan baku, peralatan dan mesin produksi tetapi, juga perlu memperhatikan aspek pengelolaan sumberdaya manusia yaitu salah satunya dengan menekan *turnover intention* guna mempertahankan karyawan-karyawannya.

Perputaran karyawan suatu permasalahan yang umum terjadi pada sebuah organisasi. Menurut Ronald dan Milka (2014) mengungkapkan bahwa keinginan berpindah merupakan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dengan bermacam alasan, salah satu alasan yang umum adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (dalam Olga Theresia, 2020)

Perputaran karyawan semakin tak dapat dihindari apalagi dalam kondisi pandemi Covid-19 yang melanda sejak 2020 lalu, pun ikut memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kehidupan masyarakat. Adanya kebijakan pembatasan kegiatan dari pemerintah seperti PPKM maupun PSBB juga berimbas pada perekonomian masyarakat. Banyak dari masyarakat yang harus kehilangan pekerjaan yang secara otomatis juga berimbas pada penurunan pendapatan. Tidak sampai disitu saja Covid-19 juga memberikan dampak pada banyak perusahaan, dimana banyak perusahaan yang harus menerapkan kebijakan PHK pada banyak karyawan untuk menekan operasional perusahaan.

Permasalahan yang sama juga terjadi pada PT. Idelux Furniture Indonesia, dimana pada tahun 2020 perusahaan juga harus melakukan kebijakan PHK pada

tenaga borong bagian produksi akibat terjadi penurunan produksi yang dikarenakan banyaknya pesanan yang dibatalkan oleh pelanggan serta terjadinya *turnover* pada tenaga borong. PT. Idelux Furniture Indonesia ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *furniture* dari alumium yang berdiri sejak tahun 2016 dan terletak di Kawasan Industri Blok E No. 12 Semarang

Berikut merupakan data *turnover* tenaga borong pada bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia

Tabel 1.1 Data *Turnover* pada Bagian Produksi

2020			2021			Januari s/d Juli 2022		
Jumlah	Keluar	%	Jumlah	Keluar	%	Jumlah	Keluar	%
170 Org	14 Org	8,23%	163 Org	23 Org	14,1%	153 Org	17 Org	11%

Sumber : HRD PT. Idelux Furniture Indonesia

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2020 s/d Juli 2022 perusahaan mengalami *turnover* pada bagian produksi. *Turnover* terlihat cukup tinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 14,1% dan pada 2022 (Januari s/d Juli) sebesar 11%. Apabila menilik pada pendapat Ridlo (2012) dalam bukunya yang berjudul *Turnover Karyawan* “Kajian Literatur” menyebutkan bahwa proporsi anggota yang keluar baik secara sukarela dan tidak sukarela tidak boleh lebih dari 10%.

Wawancara awal pun dilakukan oleh peneliti dengan HRD perusahaan dan juga beberapa tenaga borong bagian produksi. Dari hasil wawancara dengan pihak HRD perusahaan didapatkan bahwa terjadinya keinginan berpindah (*turnover*) pada tenaga borong disebabkan karena rasa ketidak puasan terhadap upah yang diterima sehingga tenaga borong memilih untuk mencari pekerjaan lain, selain itu pihak HRD perusahaan juga menjelaskan bahwa faktor lain yang menyebabkan adanya keinginan berpindah tenaga borong bagian produksi adalah disebabkan oleh stress dan beban pekerjaan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini juga berbuntut pada adanya persaingan antar tenaga borong akan pemenuhan produksi baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Selain melakukan wawancara dengan HRD juga dilakukan wawancara dengan beberapa tenaga borong bagian produksi yang bekerja pada bagian produksi rata-rata mereka mengatakan bahwa merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu berat dan beresiko sehingga membuat mereka merasa stress dan mengalami kesulitan tidur, rata-rata dari mereka juga mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sebanding dengan upah yang diterima sehingga membuat mereka sempat memikirkan opsi untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu mereka juga mengatakan bahwa stasiun tempatnya bekerja kurang nyaman karena udara yang lembab

Guna untuk lebih mendukung penelitian dan kebenaran akan permasalahan maka peneliti kuisisioner awal (sementara). Penyebaran ini dilakukan kepada 10 tenaga borong bagian produksi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2 Respon Terhadap Aspek Kepuasan Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak	%(Ya)	%(Tidak)
Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan	5	5	50%	50%
Perusahaan memberikan tunjangan dan insentif yang lebih besar dari perusahaan lain	4	6	40%	60%

Sumber : Tabel diolah (2022)

Dari hasil penyebaran kuisisioner sementara mengenai aspek kepuasan kerja didapatkan bahwa responden menyatakan sebanyak 50% puas terhadap upah yang diterima dan 60% responden menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan insentif yang lebih. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kepuasan terhadap gaji atau upah cukup baik. Namun disisi lain harapan akan pemberian insentif yang lebih baik juga sangat tinggi

Tabel 1.3 Respon mengenai Aspek Stres Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak	% (Ya)	% (Tidak)
Karena tekanan pekerjaan saya saat ini membuat saya mengalami sulit tidur	7	3	70%	30%
Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya jalani	2	8	20%	80%
Emosi saya meningkat tiap kali beban kerja bertambah	8	2	80%	20%

Sumber : Tabel diolah (2022)

Dari penyebaran kusioner sementara mengenai aspek stres kerja tanggapan responden sebanyak 70% menyatakan mengalami kesulitan tidur akibat tekanan pekerjaan, kemudian sebanyak 20% responden menyatakan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dimiliki serta sebanyak 80% responden menyatakan bahwa merasa emosi setiap beban kerja mereka bertambah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres tenaga borong produksi sangat tinggi akibat tuntutan pekerjaan

Tabel 1.4 Respon mengenai Aspek Beban Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak	% (Ya)	% (Tidak)
Saya merasa pekerjaan saya beresiko	4	6	40%	60%
Saya merasa target pekerjaan sangat tinggi	6	4	60%	40%
Saya merasa tak mempunyai waktu cukup untuk selesaikan pekerjaan saya	4	6	40%	60%

Sumber : Tabel diolah (2022)

Dari hasil penyebaran kuisisioner awal mengenai aspek beban kerja didapatkan bahwa 40% responden menyatakan pekerjaan mereka beresiko, kemudian sebanyak 60% responden menyatakan bahwa target pekerjaan pada perusahaan sangat tinggi dan

sebanyak 40% responden menyatakan tidak memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan pada lini produksi perusahaan tidak terlalu beresiko dan memiliki waktu yang cukup dalam penyelesaiannya. Namun walau begitu target akan produksi baik secara kualitas maupun kuantitas sangat tinggi sehingga menimbulkan beban pekerjaan bagi pekerja.

Tabel 1.5 Respon mengenai Aspek Lingkungan Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak	% (Ya)	% (Tidak)
Kebersihan lingkungan kerja sudah baik	1	9	10%	90%
Penerangan pada stasiun kerja sudah memadai	4	6	40%	60%
Suhu ruangan lembab	6	4	60%	40%
Hubungan dengan karyawan baik	8	2	80%	20%

Sumber : Tabel diolah (2022)

Dari hasil penyebaran kuisisioner awal mengenai aspek lingkungan kerja didapatkan bahwa sebanyak 90% responden menyatakan kebersihan lingkungan kerja kurang baik, lalu sebanyak 60% responden menyatakan bahwa penerangan pada stasiun kerja kurang memadai, kemudian sebanyak 60% responden menyatakan bahwa suhu pada ruangan tempatnya bekerja lembab dan sebanyak 80% responden menyatakan memiliki hubungan yang baik dengan sesama pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja fisik pada perusahaan. Namun walaupun demikian para pekerja memiliki hubungan yang baik antara satu sama lain.

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa proses produksi pada dilakukan secara borongan yang artinya para tenaga borong bagian produksi dibayar sesuai dengan jumlah atau nilai pekerjaan yang dikerjakan. Dari penelitian yang dilakukan juga didapati bahwa terkadang terjadi keterlambatan produksi yang disebabkan oleh jumlah pesanan yang melebihi jumlah produksi, sehingga terkadang

membuat tenaga borong harus lembur. Berikut adalah jumlah produksi dan pesanan PT. Idelux Furniture Indonesia pada periode Mei 2022 s/d Juli 2022

Tabel 1.6 Pesanan dan Produksi Periode Mei 2022 s/d Juli 2022

Bulan	Jumlah Pesanan (pcs)	Jumlah Produksi
Mei	3.325	3.325
Juni	3.761	3.576
Juli	4.213	4.115

Sumber : PT. Idelux Furniture Indonesia

Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang melatar belakangi keinginan berpindah pafa perusahaan

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan dalam penelitian ini ialah :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang paling dominan mempengaruhi *turnover* pada tenaga borong PT. Idelux Furniture Indonesia
2. Seberapa besar faktor yang dominan tersebut berpengaruh terhadap *turnover* pada tenaga borong PT. Idelux Furniture Indonesia

1.3 Pembatasan Masalah

1. Penelitian dilakukan di PT. Idelux Furniture Indonesia
2. Penelitian difokuskan untuk menganalisa faktor penyebab terjadinya *turnover*
3. Penelitian ini hanya sampai pada solusi untuk menurunkan *turnover*

1.4 Tujuan Masalah

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah :

1. Guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang dominan terhadap *turnover*
2. Guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap *turnover*

1.5 Fungsi Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Secara ilmiah
 1. Diharapkan dari dilakukannya penelitian ini dapat menjadi bahan kajian pada penelitian berikutnya
 2. Dapat digunakan sebagai pembandingan bagi peneliti lain saat melaksanakan penelitian
- b. Secara praktis
 1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rekomendasi bagi perusahaan terhadap permasalahan yang dihadapi perusahaan
 2. Diharapkan hasil penelitian bisa menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji permasalahan ini

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis memberikan uraian singkat mengenai gambaran pada masing-masing bab melalui sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang penulisan, rumusan masalah, pembatasan masalah dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang tinjauan pustaka dan landasan teori yang akan dibahas yaitu Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja, Lingkungan Kerja *Turnover*, Metode Analisis Faktor, dan Regresi Linear Berganda

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan metode penelitian yaitu pengumpulan dan pengolahan data yang pada penelitian ini, pengolahan data menggunakan metode Analisis Faktor dan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan analisa hasil pengolahan data dari penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dan saran tentang penelitian yang sudah dilakukan



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Dibawah ini merupakan tinjauan pustaka penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Turnover Intention* yaitu sebagai berikut

Yang pertama penelitian yang pernah dilakukan oleh (Ana Sri Wahyuni, 2014) dengan judul jurnal Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi dimana pada penelitian disebutkan terjadi pergantian karyawan di perusahaan penyedia jasa konstruksi di daerah Surabaya serta Malang yang sebabkan oleh berbagai faktor namun, belum diketahui penyebab pastinya karena kurangnya perhatian pada permasalahan ini. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini mengenai faktor penyebab *turnover intention* pada perusahaan jasa konstruksi di daerah Malang dan Surabaya adalah faktor internal (komitmen organisasi dan hubungan karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada perusahaan jasa konstruksi dengan menghasilkan poin sebesar 0,577 dan 0,224. Dan faktor eksternal (gaji, insentif, dan sikap atasan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah dengan hasil sebesar 0,244 , 0,249 serta 0,185 (67,4%)

Kemudian dari penelitian (Putri Febrian Ramsari, 2014) dengan judul jurnal Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* Kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat. Kisel adalah sebuah organisasi atau Lembaga yang bergerak dibidang penyedia jasa layanan infrastruktur telekomunikasi. Terdapat karyawan *outsourcing* yang banyak disalurkan oleh Koperasi Telekomunikasi Seluler ini ke perusahaan telekomunikasi (PT. Telkomsel) mempunyai keinginan berhenti bekerja dan berbuntut pada keputusan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karena adanya kejanggalan pada detail gaji dan tunjangan tidak transparan, tidak

adanya bonus akhir tahun, beban kerja yang telalu banyak, ketidak sesuaikan gaji dan tunjangan dengan beban



pekerjaan yang dilakukan, serta adanya keterlambatan perpanjangan kontrak dari pihak Kisel selaku penyalur. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa aspek yang memicu terbentuknya keinginan berpindah yaitu meliputi komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir. Kemudian, aspek yang mendominasi dalam keinginan berpindah karyawan outsourcing yaitu kepuasan kerja dengan tingkat *comunalities* 95,6%. Disusul stres kerja dengan tingkat *communalities* sebesar 95,1%.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Deslia Grace Lengkong, 2015) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. FIF (*Federal International Finance*) Group Member Of Astra Cabang Manado terdapat permasalahan dimana PT. FIF (*Federal International Finance Group*) mengalami *turnover* karyawan dari tahun 2013 – Mei 2015 yang mana setiap tahunnya mengalami peningkatan. Ditahun 2013 tingkat *turnover* sebanyak 35,55% tahun 2014 sebesar 42,28% dan hingga Mei 2015 sebesar 42,28%. Hasil penelitian menyebutkan bahwa aspek komitmen dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negative serta tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Sedangkan pada aspek stress kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan FIF Group Cabang Manado

Dari penelitian (Muhtarim Khozin (2017) dengan judul jurnal Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ diperoleh permasalahan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada *turnover* karyawan pada 3 tahun terakhir dengan adanya data *turnover* yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah *turnover* karyawan yang cukup tinggi pada 2016 yaitu sebesar 10,2%. Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan dengan tingkat *standard loading factor* sebesar 0,42 serta signifikan disebabkan oleh *t-value* antara keinginan berpindah serta kepuasan kerja diatas 1,98 yaitu -3,71 (3,71) yang artinya setiap terjadi penurunan keinginan berpindah maka menunjukkan adanya peningkatan kepuasan kerja Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan ini

ditunjukkan dengan angka standard loading faktor sebesar 0,09 komitmen organisasi dibawah 1,96 yaitu sebesar 0,80 yang berarti setiap terjadi peningkatan angka komitmen organisasi maka menunjukkan adanya peningkatan keinginan berpindah walau tidak signifikan

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Evita Meydina, 2018) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Generasi X dan Generasi Y. Adanya fenomena *talent war* ditengah tengah perkembangan bisnis yang dinamis bisa mengakibatkan terjadinya peningkatan *turnover intention* pada karyawan. Maka perlu diketahui aspek apa sajakah yang menimbulkan intensi keluar pada karyawan PT. ABC Sidoarjo. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan aspek dominan yang berpengaruh terhadap intensi keluar ialah kepuasan pembayaran yang mana dari hasil pengujian uji beda tidak ada perbedaan signifikan pada aspek yang berpengaruh pada intensi keluar apabila ditilik dari kepuasan kerja, peluang promosi, leader member exchange, keseimbangan kerja, Namun ada perbedaan yang signifikan apabila ditilik dari aspek *burnout* serta komitmen organisasi

Dari penelitian (Ahmad & Anthonius, 2021) dengan judul jurnal Pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja pada BNI Life Banjarmasin, didapatkan permasalahan banyaknya pegawai di BNI Life Banjarmasin yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai pada BNI Life Banjarmasin merasa beban kerja yang berat serta tuntutan target yang harus dicapai sangat tinggi dalam setiap bulannya. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Ana Sri Wahyuni (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah) Pada Kaeyawan Perusahaan Jasa Konstruksi	Terjadi pergantian karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di daerah Malang dan Surabaya yang disebabkan oleh berbagai faktor namun, belum diketahui penyebab pastinya karena kurangnya perhatian pada permasalahan ini.	Regresi Linear Berganda	Hasil yang didapatkan pada penelitian ini mengenai faktor penyebab <i>turnover intention</i> pada perusahaan jasa konstruksi di daerah Malang dan Surabaya adalah faktor internal (komitmen organisasi dan hubungan karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada perusahaan jasa konstruksi dengan menghasilkan nilai masing-masing sebesar 0,577 dan 0,224. Dan faktor external (gaji, insentif, dan sikap atasan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah dengan nilai masing-masing sebesar 0,244 dan 0,249 serta 0,185 (67,4%)	Jurnal Rekayasa Sipil, Volume 8 No.2, 2014:89-95

Tabel 2.1 Lanjutan Tinjauan Pustaka

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil Penelitian	Sumber
2	Putri Febrian Ramsari (2014)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> Intention Karyawan Outsourcing Kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat.	Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) merupakan lembaga penyedia jasa penjualan dan distribusi, layanan umum, dan layanan infrastruktur telekomunikasi. Banyak karyawan <i>outsourcing</i> yang disalurkan Kisel ke PT. Telkomsel berniat berhenti kerja (<i>turnover intention</i>) dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (<i>turnover</i>). Hal ini disebabkan karena adanya kejanggalan pada detail gaji dn tunjangan tidak transparan, tidak adanya bonus akhir tahun, beban kerja yang telalu banyak, ketidak sesuaikan gaji dan tunjangan dengan beban pekerjaan yang dilakukan, serta aadanya keterlambatan perpanjangan kontrak dari pihak Kisel selaku penyalur.	Analisis Faktor	Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang membentuk <i>turnover</i> intention yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir. Kemudian, faktor yang paling dominan dalam <i>turnover intention</i> karyawan <i>outsourcing</i> yaitu kepuasan kerja dengan nilai <i>communalities</i> 95,6%, disusul stres kerja dengan nilai <i>communalities</i> sebesar 95,1%.	Jurnal Universitas Telkom

Tabel 2.1 Lanjutan Tinjauan Pustaka

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Permasalahan	Teori	Hasil Penelitian	Sumber
3.	Deslia Grace Lengkong (2015)	Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) <i>Group Member Of Astra</i> Cabang Manado	Pada PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) <i>Group Member Of Astra</i> Cabang Manado terdapat permasalahan dimana PT. FIF (<i>Federal International Finance Group</i>) mengalami <i>turnover</i> karyawan dari tahun 2013 – Mei 2015 yang mana setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2013 tingkat <i>turnover</i> sebesar 35,55% tahun 2014 sebesar 42,28% dan hingga Mei 2015 sebesar 42,28%.	Regresi Linear Berganda dan Analisis Korelasi	Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan FIF Group Cabang Manado	Repository Politeknik Negeri Manado

Tabel 2.1 Lanjutan Tinjauan Pustaka

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil Penelitian	Sumber
4.	Muhtarim Khozin (2017)	Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. XYZ	Terdapat permasalahan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berdampak pada <i>turnover</i> karyawan pada 3 tahun terakhir dengan adanya data <i>turnover</i> yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah <i>turnover</i> karyawan yang cukup tinggi pada 2016 yaitu sebesar 10,2%.	SEM	Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap <i>turnover</i> karyawan dengan nilai standard loading factor sebesar 0,42 dan signifikan karena t-value antara kepuasan kerja dan <i>turnover</i> diatas 1,98 yaitu -3,71 (3,71) yang artinya setiap terjadi peningkatan nilai kepuasan kerja terjadi penurunan nilai <i>turnover intention</i> karyawan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>turnover</i> karyawan dengan nilai standard loading factor sebesar 0,09 dan tidak signifikan karena t -value antara komitmen organisasi dibawah 1,96 yaitu sebesar 0,80 yang berarti setiap terjadi peningkatan nilai komitmen organisasi maka akan terjadi juga peningkatan nilai <i>turnover</i> karyawan walau tidak signifikan	JURNAL TEKNIK INDUSTRI 5.3, 2017

Tabel 2.1 Lanjutan Tinjauan Pustaka

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil Penelitian	Sumber
5.	Evita Meydina (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi X dan Generasi Y.	Ditengah perkembangan bisnis yang dinamis muncul adanya fenomena <i>talent war</i> yang tinggi yang bisa menyebabkan terjadinya intensi keluar karyawan meningkat. Maka dari itu organisasi perlu mengetahui faktor apa sajakah yang menimbulkan <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. ABC Sidoarjo.	Analisis Faktor	Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> kepuasan pembayaran yang mana dari hasil pengujian uji beda tidak ada perbedaan signifikan pada faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> apabila dilihat dari faktor kepuasan kerja, peluang promosi, <i>leader member exchange</i> , <i>work life balance</i> . Namun ada perbedaan yang signifikan apabila dilihat dari faktor komitmen organisasi dan <i>burnout</i>	Repository Universitas Brawijaya

Tabel 2.1 Lanjutan Tinjauan Pustaka

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil Penelitian	Sumber
6.	(Ahmad & Anthonius, 2021)	Pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres Kerja pada BNI Life Banjarmasin	Dari penelitian dengan, terdapat permasalahan banyaknya pegawai di BNI Life Banjarmasin yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai pada BNI Life Banjarmasin merasa beban kerja yang terlalu berat dan tuntutan target yang harus dicapai sangat tinggi dalam setiap bulannya	Analisis Jalur	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> dan beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui stress kerja	Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Jilid 7 No. 3 : 368-380

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 *Turnover Intention*

Turnover Intention atau yang juga sering disebut perputaran karyawan merupakan sebuah fenomena yang sangat krusial bagi sebuah organisasi perusahaan. Menurut Robbins (2006) *turnover* diartikan sebagai penarikan diri karyawan keluar dari organisasi/perusahaan yang disebabkan oleh 2 faktor yaitu :

1. Sukarela (*Voluntary Turnover*)

Voluntary Turnover merupakan keinginan keluar yang berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi dengan cara sukarela yang dikarenakan oleh beberapa aspek seperti seberapa menarik pekerjaan yang dimiliki saat ini serta adanya alternatif pekerjaan lain

2. Tidak Sukarela (*Unvoluntary Turnover*)

Involuntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat tidak terduga bagi karyawan yang mengalaminya.

Sedangkan menurut Mobley (2000) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah pemberhentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk berpindah kerja dengan menerima upah dari organisasi.

Berdasarkan pada beberapa definisi *turnover intention* dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa intensi keluar adalah tindakan meninggalkan perusahaan yang disebabkan karena keputusan baik secara sukarela dari karyawan maupun karena kebijakan perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor

2.1.2 Penyebab Terjadinya *Turnover Intention*

Adanya fenomena intensi keluar yang terjadi pada karyawan, Falconi (2001) menyebutkan bahwa terdapat beberapa penyebab antara lain adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan, peluang promosi, kesempatan pembayaran, adanya faktor internal seperti masa kerja, jenis kelamin, usia, serta tingkat Pendidikan.

Pendapat lain kemukakan oleh Mobley (1986) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya keinginan berpindah ialah :

- a. Karakteristik dari seorang individu mampu mempengaruhi intensi berpindah hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan, keluarga serta usia

- b. Lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor penyebab terjadinya intensi keluar. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik seperti suhu, lokasi, serta konstruksi bangunan. Serta lingkungan non fisik yang mencakup tingkat kualitas kehidupan dari pekerjaan maupun budaya dalam lingkungannya bekerja
- c. Kepuasan kerja adalah faktor yang memiliki korelasi dengan intensi keluar seseorang meninggalkan tempatnya bekerja yang mencakup kepuasan terhadap rekan kerja, gaji, pengawasan, pekerjaan, serta promosi
- d. Komitmen organisasi ini mengacu kepada respon karyawan terhadap organisasi secara menyeluruh

2.1.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* dikemukakan oleh (Mobley, 1996) yaitu meliputi :

1. Eksternal

Adapun aspek eksternal dapat dilihat dari 2 sisi yaitu faktor lingkungan dimana adanya variasi pilihan pekerjaan menjadi faktor yang mempengaruhi keinginan untuk berpindah dan dari faktor individu jenis kelamin, usia produktif serta singkatnya masa kerja menjadi faktor yang bisa mempengaruhi keinginan berpindah untuk meninggalkan perusahaan

2. Internal

Aspek internal bisa dilihat dari 5 sisi yaitu gaya kepemimpinan yang mencakup ada kepuasan terhadap pimpinan merupakan salah satu aspek yang mampu mempengaruhi keinginan berpindah. Kompensasi yang didalamnya mencakup kepuasan terhadap pembayaran merupakan aspek yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah seseorang. Selanjutnya kepuasan kerja yaitu rasa puas terhadap keseluruhan pekerjaan dan bobot pekerjaan yang dibebankan menjadi faktor yang mampu mempengaruhi intensi keluar dan yang terakhir adalah kepuasan terhadap jenjang karir yang didapatkan juga mampu menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover*

2.1.4 Indikator Indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator-indikator penyebab terjadinya *turnover intention* menurut Spector serta Michael (1982) disebutkan terdapat 3 indikator yang menjadi tolak ukur:

1. *Thinking of Quitting*

Intensi pekerjamemikirkan peluang untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaan yang saat ini dijalani bisa menjadi acuan *turnover intention*. Seringnya karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang dijalani pada waktu ini mengindikasikan tingginya intensitas keluar

2. *Intention to Quit*

Keinginan untuk meninggalkan menunjukkan terdapat hasrat dari karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dijalannya saat ini.

3. *Intention To Search For Alternatives*

Pekerja mempunyai keinginan guna mencoba alternatif yang lain. Hal ini merupakan indikasi terdapat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang saat ini dijalani merupakan tanda terjadinya intensi keluar

2.2.2 Dampak *Turnover*

Fenomena yang sering terjadi dalam instansi adalah tingginya tingkat *turnover* terutama pada instansi swasta. *Turnover* adalah ringkasan dari kestabilan pekerja/karyawan. Makin tinggi tingkat *turnover*, makin tinggi pula terjadi pergantian pekerja. Yang tentu hal tersebut akan mendatangkan dampak atau kerugian bagi perusahaan

Ridlo (2012) menyebutkan dampak yang akan terjadi akibat tingginya tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan yaitu

1. Biaya perekrutan yang berkaitan dengan fasilitas serta waktu seleksi, wawancara serta mempelajari pergantian
2. Biaya pelatihan yang berkaitan dengan pekerja, departemen *Human Resource* serta waktu supervisor
3. Kecenderungan terjadi kecelakaan pada karyawan baru tinggi
4. Tidak optimalnya penggunaan peralatan produksi
5. Apa yang dihasilkan karyawan baru lebih besar dibanding yang dikeluarkan

6. Terjadi pemborosan akibat adanya pekerja baru
7. Perlu adanya lembur agar tidak ada penundaan produksi

2.2 Kepuasan Kerja

Locke (1976) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi senang atau tidak senang terhadap pekerjaan

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Luthans (dalam Rismiyanti, 2018) yang menyebutkan kepuasan ialah emosi bersifat positif yang bersumber dari penilaian serta pengalaman kerja seorang individu

Dengan demikian dapat ditarik simpulan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan situasi psikis yang dirasakan karyawan di sebuah lingkungan pekerjaan

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Nasution (2017) menjabarkan beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Aspek kemandirian dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman mampu mempengaruhi sikap pekerja saat melakukan pekerjaan
2. Peluang untuk lebih baik yaitu kesempatan untuk memperbanyak pengalaman serta memperdalam kemampuan kerja
3. Instansi yang dapat berikan atmosfer kerja yang stabil, nyaman serta menyenangkan
4. Kondisi kerja yaitu mengenai kantin, cahaya penerangan, tempat parkir, toilet umum
5. Aspek intrinsik pekerjaannya yakni rasa puas terhadap tugas yang diberikan bisa mempengaruhi kepuasan
6. Fasilitas yang mencakup pensiun, cuti, perawatan rumah sakit, yang bila mampu terpenuhi akan menimbulkan kepuasan
7. Komunikasi yakni adanya hubungan yang lancar serta baik antara karyawan, atasan untuk mau menghargai serta mendengar pekerja akan mempengaruhi kepuasan saat bekerja
8. Kurang supervisi dapat menimbulkan peningkatan absensi hingga dapat menimbulkan terjadinya *turnover*

9. Kepuasan terhadap gaji yang didapat juga dapat mempengaruhi kepuasan pekerja

2.2.3 Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) mengemukakan penyebab kepuasan kerja diantaranya yaitu :

1. Perusahaan mampu untuk optimalkan SDM
2. Pengawas diletakan pada posisi dan porsi yang tepat
3. Pembayaran yang sebanding dengan beban pekerjaan
4. Bekerja di tempat yang tepat
5. Pekerja bekerja sesuai dengan porsi kemampuan yang tepat

2.2.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Ada lima indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Tsai dan Hwang (2008) yakni:

1. Kepuasan Terhadap Supervisor

Kepuasan terhadap supervisor dapat terlihat dari perilaku serta sikap supervisor terhadap bawahannya atau karyawan. Sikap dan perilaku supervisor seperti memberikan bantuan kepada pekerja, memperhatikan keinginan karyawan, dan adil tidaknya supervisor di dalam memperlakukan karyawannya. Bantuan teknis maupun dukungan sosial adalah salah satu yang bisa mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap supervisor (atasan)

2. Kepuasan Terhadap Teman Kerja

Kepuasan terhadap teman kerja dapat terlihat dari interaksi yang terjalin dan terjadi antara karyawan dengan teman kerjanya, serta sikap dan perilaku yang diharapkan karyawan

3. Kepuasan Terhadap Pembayaran

Kepuasan terhadap pembayaran dapat terlihat dari kesesuaian harapan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan juga melihat perbandingan pembayaran yang ditawarkan perusahaan lain

4. Kepuasan Terhadap Promosi

Kepuasan akan promosi dapat dilihat dari perusahaan tempat karyawan bekerja memberikan promosi guna menunjang karier karyawan. Karyawan yang

menginginkan tahapan karier akan senantiasa memperhatikan ada tidaknya promosi ditempatnya bekerja

5. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan dapat dilihat dengan menilik pada rasa puas karyawan/pekerja terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini. Rasa puas disini sangat erat kaitannya dengan ketertarikan, tanggungjawab dan perkembangan pekerjaan

2.3 Stres Kerja

Stres kerja memiliki arti yang beragam bagi setiap individu, dan setiap orang memiliki kapasitas kemampuan yang beragam dalam menghadapi intensitas, jenis dan lamanya stress. Karena pada dasarnya stress sendiri merupakan suatu aspek yang berkaitan dengan interaksi antara seseorang individu dan lingkungannya yakni interaksi antara stimulasi dan respon. Stres kerja juga dapat dilihat dari emosi karyawan atau pekerja yang tidak stabil, perasaan tidak tenang atau bahkan sampai membuat kesulitan untuk tidur

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres merupakan proses psikologis yang kurang menyenangkan sebagai respon terhadap tekanan lingkungan. Stress juga dapat diartikan sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi proses psikologis sebagai akibat dari tindakan, situasi maupun peristiwa yang terlalu banyak menimbulkan tuntutan fisik maupun psikologis seorang individu (Luthans 2008)

2.3.1 Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2012) mengatakan adanya faktor-faktor penyebab stres pada karyawan atau karyawan yaitu meliputi :

1. Kapasitas kerja tinggi
2. Minimnya peralatan serta waktu
3. Adanya konflik pribadi dengan rekan ataupun pmpinan
4. Balas jasa yang rendah
5. Terdapat permasalahan keluarga
6. Ketidakadilan sikap pimpinan

Sedangkan pendapat lain juga dikemukakan oleh Amanda, Suwendra dan Bagia (2016) yang menyatakan bahwa faktor penyebab stress kerja adalah meliputi:

1. Beban kerja banyak
2. Tidak mencapai target
3. Desakan waktu
4. Tekanan dari perusahaan
5. Minimnya focus pada pekerjaan
6. Kurang pengawasan

2.3.2 Dampak Stress Kerja

Macam macam dampak dari munculnya stress kerja menurut Robbin (2001) adalah :

a. Secara Psikologis

Stres erat kaitannya dengan rasa tidak puas. Salah satunya rasa tidak puas akan pekerjaan, yang bila tidak dapat ditangani akan berpengaruh pada kondisi psikis seperti menjadi gampang marah, agresif, hilang kesabaran, depresi, gelisah, suka melakukan tindakan *procrastination*, lelah, kecewa, ataupun bosan

b. Secara Perilaku

Stres yang berlebih juga akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja seperti adanya perubahan pola makan, sulit tidur, ataupun absensi kerja

c. Secara Fisiologis

Stres juga memiliki dampak terhadap kondisi fisiologis manusia bila tak bisa dikendalikan seperti tekanan darah naik, pusing, jantung berdebar-debar, bahkan dapat menimbulkan serangan jantung

2.4 Beban Kerja

Menurut Firdaus (2017) beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus terselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan dan tugas baik organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000)

Pendapat lain dikemukakan oleh Munandar (2001) dimana beban kerja diberikan harus imbang serta sesuai baik secara kemampuan fisik, kognitif, maupun Batasan manusia mampu menerima beban.

Selain itu Ilyas (2000) juga berpendapat bahwa pekerja harus disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas yang dimiliki dalam artian jumlah pekerjaan yang mesti dikerjakan tidak terlalu sedikit/banyak dan sesuai dengan kemampuan

Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja ialah perbandingan antara kuantitas pekerjaan yang harus dikerjakan dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh seseorang

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Pendapat (Rodahl, 1989) dalam Fuhasari (2016) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja yakni faktor eksternal yaitu seperti pekerjaan-pekerjaan fisik dan mental yang dilakukan seperti tata ruang, sikap kerja, kondisi kerja serta lini stasiun kerja. Sedangkan pekerjaan yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, pendidikan, pelatihan, serta tanggungjawab pekerjaan. Selanjutnya adalah kerja perusahaan yang meliputi struktur organisasi, lingkungan kerjam system upah, kerja lembur, jam kerja, jam istirahat, serta pelimpahan tugas dan wewenang. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan biologis, lingkungan psikologis

Yang kedua ialah faktor internal yang merupakan reaksi yang bersumber dari dalam diri sebagai akibat dari beban kerja yang diterima atau disebut juga *strain*. Tingkat berat ringannya *strain* dapat dinilai secara subyektif ataupun obyektif yang meliputi aspek somatik (umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, jenis kelamin) serta aspek psikis mencakup harapan, motivasi, rasa puas, presensi

2.4.2 Indikator Beban Kerja

Adapun menurut Putra, (2012) bahwa indicator beban kerja ada empat yaitu:

1. Target yang mesti dicapai, berkaitan dengan banyaknya target kerja yang harus diselesaikan misal untuk melinting, pengemasan, mengangkat serta batas dalam batas waktu yang sudah ditentukan

2. Penggunaan waktu kerja, yaitu merupakan lamanya waktu yang dipakai dalam melakukan aktivitas yang berkaitan dengan produksi
3. Kondisi pekerjaan, yakni mengenai pengambilan keputusan -keputusan pada saat proses produksi barang atau menangani situasi situasi tertentu seperti melakukan lembur kerja
4. Satandar pekerjaan, rasa yang muncul yang berkaitan dengan beban pekerjaan yang mesti dituntaskan dalam kurung waktu yang telah ditentukan

2.5 Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2007) mengungkapkan lingkungan kerja yaitu semua alat-alat serta bahan yang dihadapi mencakup lingkungan, pengaturan maupun metode kerjanya baik secara kelompok ataupun individual

Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Nitisemito, 2000) yang menjelaskan lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang ada di lingkungan pekerja yang bisa berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya menurut (Tyseen, 2005) menyebutkan lingkungan kerja diartikan oleh kebisingan, keseluruhan alat dan bahan, hubungan antar teman kerja. Kualitas dari ini semua berdampak positif pada kualitas kerja yang dicapai

2.5.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Macam-macam jenis lingkungan kerja (Sudermayanti, 2001) mencakup :

1. Lingkungan Kerja Fisik
Keseluruhan kondisi fisik dan sesuatu yang dapat berpengaruh terhadap pekerja baik secara tidak langsung ataupun langsung yang berasal dari lingkungan tempat bekerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Keseluruhan kondisi yang berkaitan dengan hubungan personal dalam pekerjaan antara sesama pekerja ataupun antara atasan dengan bawahan

Berdasarkan pada konsep serta teori lingkungan kerja yang dijabarkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang selalu ada di lingkungan sekitar tempat bekerja baik itu yang bersifat fisik ataupun non

fisik. Karena hal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam menuntaskan tugas yang diberikan

2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Situasi yang terdapat di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kegiatan saat pekerjaan itu dilaksanakan. Suasana kerja meliputi alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, alat bantu pekerjaan, ketenangan yang berkaitan erat dengan hubungan kerja ditempat kerja

b. Ketersediaan fasilitas kerja

Aspek ini diartikan guna menyokong keberlangsungan kerja. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai adalah salah satu penunjang dalam pekerjaan

c. Hubungan antar karyawan

Hubungan kerja yang rukun, harmonis tanpa ada konflik diantara sesama pekerja merupakan satu aspek yang bisa mempengaruhi pekerja untuk tetap bekerja pada sebuah perusahaan dan hubungan yang harmonis ini juga dapat berpengaruh pada semangat pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sehingga menghasilkan kinerja yang baik

Pendapat lain mengenai indikator tentang lingkungan kerja dikemukakan oleh yaitu mencakup (Sedarmayanti, 2011)

a. Sirkulasi keluar masuknya udara

Untuk menjaga keberlangsung kehidupan oksigen amat diperlukan untuk metabolisme tubuh. Jumlah oksigen dalam udara akan berkurang apabila sudah bercampur dengan bau, dan gas yang membayakan bagi metabolisme tubuh. Adanya tamanan dilingkungan kerja bisa menjadi sumber oksigen sehingga udara menjadi segar dan kebutuhan manusia akan oksigen pun dapat terpenuhi

b. Bau Tak Sedap

Adanya pencemaran udara berupa bebauan yang tak sedap bisa menyebabkan konsentrasi terganggu saat bekerja, apalagi jika bau tak sedap terus-terusan

terjadi maka bisa mempengaruhi kepekaan penciuman seseorang. Salah satu cara untuk bisa menghilangkan bau tak sedap disekitar lingkungan kerja adalah dengan penggunaan AC

c. Penerangan

Penerangan pada lingkungan kerja juga merupakan aspek penting bagi seseorang yang bekerja disuatu perusahaan demi kelancaran dan keselamatan kerja, Kurang cukupnya penerangan ditempat kerja dapat mengakibatkan lambatnya pekerjaan karena pengelihatan yang kurang jelas, menyebabkan timbulnya banyak kesalahan sehingga tujuan perusahaan menjadi sulit dicapai

d. Kebisingan

Salah satu aspek yang sampai saat ini masih menyibukkan para ahli dalam menangani yakni kebisingan, bunyi yang tidak dikehendangi telinga apalagi jika terjadi pada kurun waktu yang lama, karena selain mengganggu konsentrasi juga bisa mengakibatkan kesalahan komunikasi saat bekerja, pendengaran rusak bahkan menimbulkan kematian

e. Keamanan

Untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap aman perlu adanya keamanan lingkungan. Oleh sebab itu perlu diwujudkan keamanan lingkungan yang baik. Salah satunya dengan menyediakan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam)

2.6 Analisis Faktor

Analisa faktor adalah model analisis dengan cara meringkas informasi sebuah variabel asli (Ghozali, 2011). Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Santoso, (2017) menjelaskan analisis faktor adalah teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui hubungan banyak variabel yang saling independent hingga dapat diringkas menjadi variabel yang lebih sedikit dari sebelumnya

2.6.1 Tujuan Analisis Faktor

Tujuan analisis faktor pada dasarnya adalah (Santoso, 2017)

- a. *Data summarization*, identifikasi hubungan antar variabel melalui uji korelasi. Analisis *R Factor Analysis* dilakukan antar variabel, yang jika dalam SPSS adalah kolom. Namun jika korelasi dilakukan antar responden disebut dengan *Q Factor Analysis*
- b. *Data reduction* yaitu membuat sebuah set baru variabel yang disebut faktor guna menggantikan sejumlah variabel tertentu

2.6.2 Tahapan Analisis Faktor

Seperti yang disebutkan Antara serta Ariastuti (2006) mengenai tahapan-tahapan analisis faktor yakni meliputi

1. Perumusan Masalah
Menentukan variabel yang akan dianalisis yang didasarkan pada pendapat peneliti ataupun juga penelitian sebelumnya
2. Membuat Matriks Korelasi
Sebelum dilakukan analisis faktor maka perlu dilakukan tahapan pengujian untuk mengetahui apakah variabel layak untuk dilakukan analisis. Pengujian tersebut meliputi :
 - a. *Barlett's Test of Sphericity*, yakni satu pengujian yang digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel dalam sampel
 - b. *KMO (Kaiser Meyer- Olkin)*, pengujian ini guna mengetahui apakah analisis faktor pada sampel layak untuk dilakukan. Ketentuan layak tidaknya analisis faktor jika nilai $KMO > 0,5$
 - c. *MSA (Measures of Sampling Adequacy)*, berguna untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel dengan ketentuan nilai $MSA > 0,5$
3. Menetapkan Ketepatan Model, hal ini ditujukan untuk mengetahui mampu tidaknya fenomena yang ada dijelaskan oleh model. Hal tersebut dapat ditilik dari hasil residual antar korelasi yang diamati dengan yang direproduksi
4. Menetapkan Jumlah Faktor
Penetapan faktor dilandaskan pada besarnya *eigen value* pada faktor yang muncul. Ketentuan faktor utama yang dipilih adalah yang mempunyai *eigen value > 1*
5. Melakukan Rotasi Faktor

Guna mempermudah interpretasi untuk menentukan variabel apa saja yang masuk dalam sebuah faktor maka perlu dilakukan rotasi hal ini dikarenakan kadang terdapat variabel yang memiliki korelasi tinggi lebih dari 1 faktor atau nilai *loading factor* mempunyai nilai yang rendah dari yang ditetapkan. Macam metode rotasi adalah seperti berikut (Ghozali,2005:254)

- a. *Orthogonal Rotation* dengan cara memutar sumbu sebanyak 90° . Proses jenis ini dibedakan menjadi *promax*, *varimax*, *quartimax*, serta *equamax*
 - b. *Oblique Rotation* dengan cara memutar sumbu ke arah kanan tanpa harus 90° . Proses ini dibedakan menjadi *promax*, *oblimin*, serta *orthoblique*
6. Interpretasi Faktor
- Tahapan ini adalah mengelompokkan variabel yang memiliki loading factor tertinggi pada faktor tersebut

2.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan satu variabel terikat (Y). dengan demikian maka persamaan dari analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependent*

a = Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi

X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel *independent*

Agar model regresi berganda ini dapat disebut baik, maka diperlukan uji asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Pendapat Ghozali (2011) menyatakan diperlukan uji pada analisis regresi adalah guna menguji apakah variabel residual pada model regresi berdistribusi normal. Apabila hal ini dilanggar maka hasil statistik tidak valid

2. Uji Multikolinieritas.

Sebelum dilakukan regresi perlu dilakukan uji untuk cari tahu ada tidaknya hubungan antar variabel independent pada model regresi yang disebut uji multikolinieritas. Dengan cara menilik pada nilai VIF dan nilai *Tolerance*. Model regresi memenuhi asumsi bila nilai VIF >10,00 dan nilai *Tolerance* > 0.10. Namun model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi bila nilai VIF < 10.00 dan nilai *tolerance* < 0.10

3. Uji Heterokedastisitas.

Dalam regresi perlu dilakukan pengetesan uji heterokedastisitas yang berguna untuk cari tahu ada tidak ketidaksamaan varian serta residual pada model regresi. Hal ini bisa di cek dari nilai probabilitas dengan uji glejser. Bila nilai sig > 0,05 maka tak terjadi heterokedastisitas pun sebaliknya bila nilai sig < 0,05 maka terdapat heterokedastisitas

Adapun pengujian hipotesa pada penelitian ini dengan menggunakan metode regresi linear berganda yaitu :

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau yang bisa juga disebut dengan uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan bahwa semua variabel yang dimasukan memiliki pengaruh secara bersamaan dengan variabel terikat (Ghozali, 2018). Adapun kriteria pada uji simultan ini ialah :

- a. Bila nilai sig < 0,05 hipotesis H_a ditolak; H_0 diterima
- b. Bila nilai sig > 0,05 hipotesis H_a diterima ; H_0 ditolak

2.8 Hipotesa dan Kerangka Teoritis

2.8.1 Hipotesa

Hipotesa pada penelitian ini menggunakan dua metode yakni Analisa Faktor untuk ketahu faktor dominan yang berpengaruh pada pergantian tenaga borong yang selanjutnya akan dianalisa Kembali dengan regresi berganda untuk ketahu seberapa besar faktor yang terbentuk dari analisis sebelumnya terhadap *turnover* secara simultan

Adapun hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* pada tenaga borong di PT. Idelux Furniture Indonesia

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja biasanya akan lebih produktif dan bisa beri kontribusi bagi perusahaan serta cenderung memiliki keinginan berpindah yang rendah. Namun sebaliknya rasa tidak puas karyawan berdampak pada keinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Wisantyo & Madiistriyanto (2015) menjelaskan kepuasan kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap keinginan berpindah

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* pada tenaga borong di PT. Idelux Furniture Indonesia

Stres kerja dapat berdampak pada emosi, kondisi fisik maupun mental seseorang, Menurut Manurung dan Rahmawati (2012) mereka mengungkapkan bahwa pada fase tingginya tingkat stress pada karyawan jatuh sakit bahkan mengundurkan diri.

Menurut peneliti sebelumnya Audia & Kusmayadi (2018) menjelaskan stres kerja punya pengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan

H3 : : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* pada tenaga borong di PT. Idelux Furniture Indonesia

Munandar (2001) mengatakan harus ada kesesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan tingkat kemampuan baik kognitif maupun fisik serta batas ambang manusia dalam menerima beban tersebut

Menurut penelitian yang dilakukan Verina & Irvanti (2015) menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh kuat terhadap keinginan berpindah karyawan

H4 : : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* pada tenaga borong di PT. Idelux Furniture Indonesia

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang bisa buat karyawan merasa senang saat bekerja karena adanya rasa saling dukung antara satu sama lain (Bartkus, 1997)

Menurut penelitian sebelumnya Chairini (dalam Putra, 2017) terbukti bahwa lingkungan kerja berikan pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan berpindah

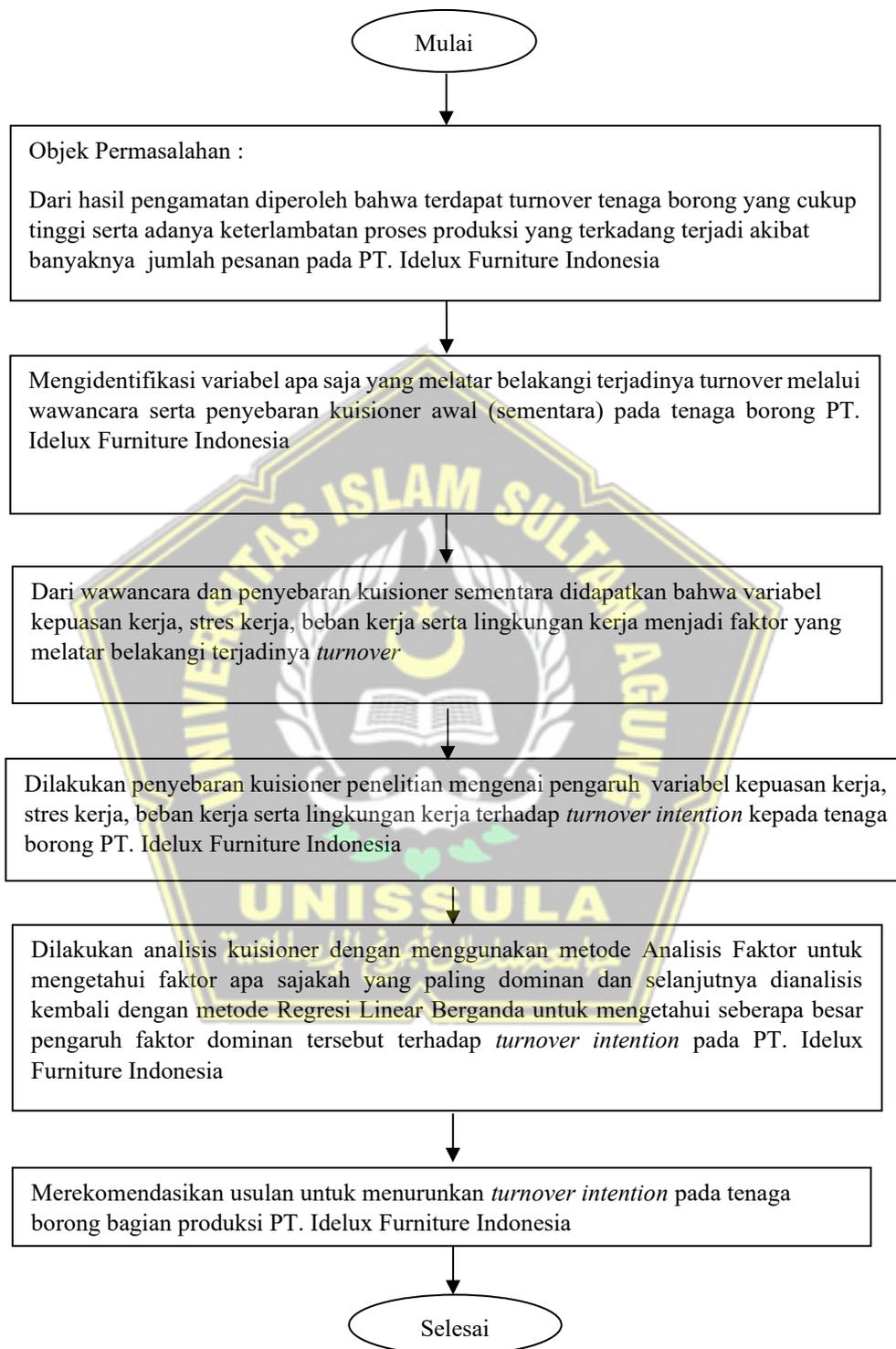
H5 Kepuasan dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover* pada tenaga borong di PT. Idelux Furniture Indonesia

Pengambilan hipotesa ini didasarkan pada penelitian sebelumnya oleh Nur Chotimah Handayani (2013) pada karyawan PT. Unitex Bogor dan didapatkan hasil bahwa stress kerja serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan

2.8.2 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis digunakan untuk berikan gambaran tentang keseluruhan aspek pada penelitian dengan tujuan memudahkan pemahaman penelitian yang dilakukan oleh peneliti





Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan yang perlu dilakukan dalam penelitian yang berguna untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam pengolahan data guna memecahkan permasalahan

3.1.2 Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di PT. Idelux Furniture Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *furniture* yang terletak di Kawasan Industri Terboyo blok E Kecamatan Genuk Semarang

3.1.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan area baik subyek atau obyek yang punya kualitas dan ciei yang sudah ditentukan peneliti untuk pada akhirnya diambil kesimpulan. (Sugiyono, 2013)

b. Sampel

Bagian dari banyaknya karakteristik dalam populasi disebut sampel menurut Sugiyono, (2013). Teknik sampling yang digunakan adalah metode random sampling dimana keseluruhan populasi yakni tenaga borong bagian produksi berpeluang untuk menjadi sampel

Adapun sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah tenaga borong pada bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat presentase kelonggaran kesalahan sampel yang ditolerir sebesar 5%

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,05 \times 0,05)}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,0025)}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,0025)}$$

$$n = \frac{106}{1 + (0,265)}$$

$$n = 83,7$$

n = dibulatkan menjadi 85 sampel

3.1.3 Data dan Sumber Data

Menurut Siregar (2013) data merupakan bahan mentah yang perlu diolah sedemikian rupa untuk dapat menghasilkan informasi baik informasi yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif

a. Data Primer

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Siregar (2013) mengungkapkan bahwa data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung sari tempat objek penelitian. Data primer yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data daeu penyebaran kuisisioner yang bersumber dari responden tenaga borong PT. Idelux Furniture Indonesia

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2013) merupakan sekumpulan data yang diterbitkan oleh organisasi. Dalam penelitian adapun data sekunder yang digunakan berasal dari literatur, situs internet, jurnal dan juga data perusahaan yang berkaitan dengan penelitian

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian perlu dilakukan cara atau teknik untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan yaitu :

1. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan lakukan kajian kepustakaan. Sumber data didapatkan dari internet, jurnal, penelitian yang relevan, buku ataupun sumber lainnya

2. Wawancara

Kegiatan tanya jawab tatap muka yang dilakukan kepada narasumber. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada tenaga borong bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia

3. Angket Kuisisioner

Cara mengumpulkan data dengan menulis beberapa pernyataan ataupun pertanyaan kepada narasumber dengan berdasarkan pada obyek yang diteliti untuk kemudian dianalisis setelah kuisisioner telah terkumpul

3.3 Metode Analisis

3.3.1 Uji Keabsahan Instrumen

Uji keabsahan instrumen dilakukan sebagai langkah awal dari proses analisis sebuah data. Uji instrumen pada penelitian ini ialah :

1. Uji Validitas

Pengujian derajat ketepatan data pada penelitian perlu dilakukan untuk cari tahu apakah kuisisioner dimengerti oleh responden (Sugiyono, 2017)

2. Uji Reabilitas

Pengujian derajat keajegan data pada jangka waktu tertentu amat sangat diperlukan pada saat penelitian. Reliabel sebuah data dilihat dari kestabilan pernyataan/pertanyaan bila diajukan berulang-ulang (Sugiyono,2017)

3.3.2 Analisis Faktor

1. Pengujian *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) & Barlett's Test*

Pengujian KMO dan Barlett's diperlukan untuk mencari tahu cukup tidaknya sampel untuk dilakukan analisis lebih lanjut

2. Pengujian *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Pengujian MSA diperlukan untuk mencari tahu apakah variabel layak untuk dianalisis. Layak tidaknya variabel dapat ditilik dari nilai MSA pada tabel *Anti Image Correlation* yang membujur secara diagonal dari kiri atas-kiri bawah dengan bertanda "a" bila nilai MSA > 0.5 maka variabel layak diuji. Namun bila nilai MSA < 0.5 maka variabel harus dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang

3. *Factoring dan Rotasi*

Sejumlah variabel selanjutnya disaring hingga mendapatkan variabel yang memenuhi syarat untuk dilakukan analisis, berikutnya dilakukan ekstraksi terhadap sejumlah variabel hingga terbentuk satu/lebih faktor

3.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Langkah awal yang perlu dilakukan dalam Analisis Regresi Linear Berganda adalah dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data pada penelitian ini memiliki sebaran yang normal atau tidak

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi antar variabel *independent* memiliki hubungan atau tidak. Model regresi dapat dikategorikan memenuhi asumsi bila nilai VIF $> 10,00$ dan nilai nilai *tolerance* $< 0,10$

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi dengan menggunakan uji glejser yang mana data dikategorikan memenuhi uji asumsi bila nilai sig > 0,05

Setelah dilakukan uji asumsi maka langkah selanjutnya adalah proses Analisis Regresi Linear Berganda yang meliputi : (Menurut Widarjono, 2018)

1. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besaran proporsi varian dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel indepen

2. Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dengan dasar pengambilan

3. Uji Parsial (T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen

3.3.4 Pembahasan

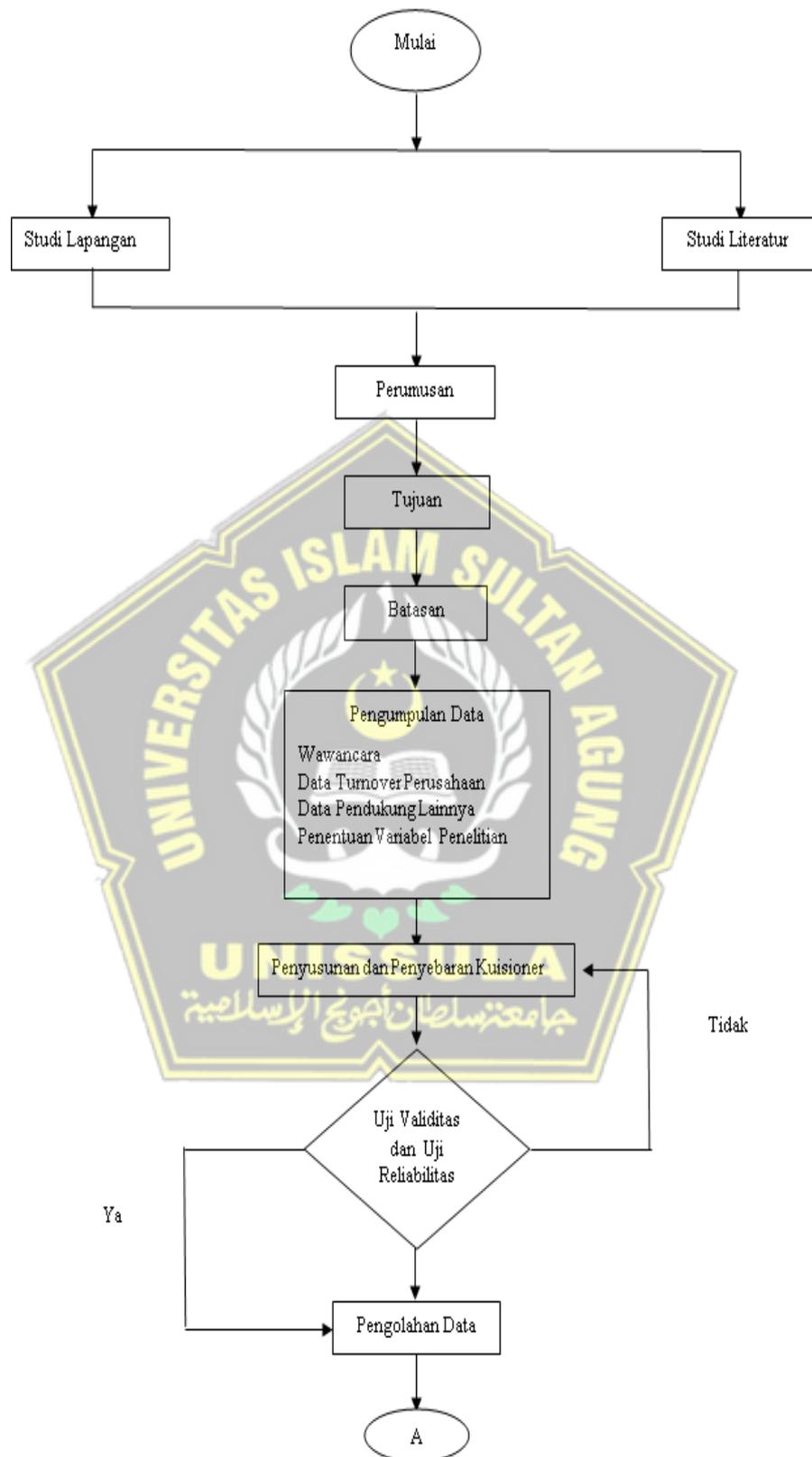
Pembahasan pada penelitian ini menggunakan Analisa Faktor dan Regresi Linear Berganda

3.3.5 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah hasil dari rumusan permasalahan yang sudah dilakukan pembahasan, serta analisa yang menjadi hasil akhir dari sebuah tugas akhir ini

3.3.6 Diagram Alir

Gambaran mengenai alur penelitian mulai dari tahapan awal sampai akhir penelitian dijelaskan dalam diagram alir. Dibawah ini adalah diagram alir penelitian





BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuisioner kepada tenaga borong pada bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia. Adapun teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel ini dikhususkan pada tenaga borong pada bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia sebanyak 85 responden

4.1.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk memberi gambaran keragaman karakteristik responden berdasarkan beberapa kategori. Berikut dibawah ini merupakan karakteristik dari responden.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun deskripsi reponden bila dilihat dari jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	56	66%
2	Perempuan	29	34 %
Total		85	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yaitu tenaga borong pada bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia lebih banyak di dominasi oleh kaum laki-laki sebesar 59% dan sisanya didominasi oleh kaum perempuan sebesar 41%

2. Berdasarkan Usia

Adapun deskripsi reponden bila dilihat dari usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	48	56,5%
2	31-40 tahun	37	43,5 %
Total		85	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tenaga borong bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia didominasi usia 20-30 tahun sebanyak 56,5% dan sisanya sebanyak 43,5% didominasi usia 31-40 tahun. Hal menunjukkan bahwa tenaga borong yang bekerja diperusahaan dipenuhi dengan orang-orang diusia produktif yang sehat dan kuat secara fisik

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun berdasarkan pada lamanya bekerja dari para responden dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	1	1%
2	1-3 tahun	58	68%
3	> 3 tahun	26	31%
Total		85	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan data deskripsi deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja pada tabel 4.2 di atas diketahui bahwa mayoritas tenaga borong pada bagian produksi di PT. Idelux Furniture Indonesia memiliki lama waktu bekerja 1-3 tahun yaitu apabila dipersentasekan sebesar 68% yang menunjukkan bahwa pengalaman responden cukup memadai

4. Berdasarkan Pendidikan

Adapun berdasarkan pada pendidikan dari para responden dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK/MA	76	89%
2	SMP/MTs	9	11%
Total		85	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan data deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 89% responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/MA dan sebanyak 11% responden lainnya memiliki pendidikan terakhir SMP/MTs

4.2 Pengolahan Data

Adapun dalam pengolahan data terdiri dari beberapa pengujian data dan analisa dengan menggunakan metode Analisa Faktor yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen merupakan Langkah awal dari pengolahan data pada sebuah penelitian. Pengujian instrumen ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sudah *Valid* atau layak digunakan untuk mengukur objek yang ingin diukur, serta menguji apakah setiap butir pernyataan sudah realibel atau ajeg apabila pernyataan itu diajukan secara berulang-ulang pada objek yang sama diwaktu yang berbeda

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan pada sebuah kuisisioner layak digunakan untuk meneliti sebuah objek tertentu. Syarat sebuah pernyataan pada kuisisioner dikatakan layak atau valid, dapat terlihat pada besaran nilai korelasi. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan dapat dikategorikan valid. Namun apabila r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan dikategorikan tidak valid. Pada penelitian ini nilai r tabel dengan jumlah responden $N = 85$ orang dengan nilai signifikansi 5% adalah 0,213

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0.702	0.213	Valid
	X1.2	0.568	0.213	Valid
	X1.3	0.596	0.213	Valid
	X1.4	0.600	0.213	Valid
	X1.5	0.705	0.213	Valid
	X1.6	0.702	0.213	Valid
	X1.7	0.689	0.213	Valid
	X1.8	0.794	0.213	Valid
	X1.9	0.660	0.213	Valid
	X1.10	0.686	0.213	Valid
Stres Kerja	X2.1	0.667	0.213	Valid
	X2.2	0.567	0.213	Valid
	X2.3	0.660	0.213	Valid
	X2.4	0.709	0.213	Valid
	X2.5	0.708	0.213	Valid
	X2.6	0.719	0.213	Valid
Beban Kerja	X3.1	0.629	0.213	Valid
	X3.2	0.620	0.213	Valid
	X3.3	0.614	0.213	Valid
	X3.4	0.477	0.213	Valid
	X3.5	0.775	0.213	Valid
	X3.6	0.599	0.213	Valid
	X3.7	0.760	0.213	Valid
	X4.1	0.809	0.213	Valid

Lingkungan Kerja	X4.2	0.839	0.213	Valid
	X4.3	0.715	0.213	Valid
	X4.4	0.494	0.213	Valid
	X4.5	0.759	0.213	Valid
	X4.6	0.592	0.213	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0.723	0.213	Valid
	Y1.2	0.790	0.213	Valid
	Y1.3	0.792	0.213	Valid
	Y1.4	0.726	0.213	Valid
	Y1.5	0.736	0.213	Valid
	Y1.6	0.728	0.213	Valid

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel validitas diatas dengan jumlah $N = 85$ responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid. Ini dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel (0.213)

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan setiap butir pernyataan pada kuisioner apabila diajukan secara berulang dari waktu ke waktu.. Variabel pada kuisioner dikategorikan realibel apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Berikut dibawah ini merupakan hasil dari uji realibilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.864	Reliabel
Stres Kerja	0.754	Reliabel
Beban Kerja	0.761	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.792	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.843	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 85 responden dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6

4.3 Pengujian Analisis Faktor

Dalam Ghozali (2005) dijelaskan bahwa tujuan pokok dari analisis faktor ialah untuk mereduksi (meringkas) informasi yang terdapat pada variabel awal (asli) menjadi satu rangkaian dimensi baru atau variate (faktor). Adapun dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel yang nantinya akan direduksi dengan menggunakan metode analisis faktor dengan beberapa tahapan sebagai berikut :

4.3.1 Menentukan variabel yang akan dianalisis

Tahap pertama yang perlu dilakukan dalam analisis faktor ini ialah menilai variabel mana saja yang dapat dimasukkan ke analisis selanjutnya. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang dimasukkan untuk dianalisis yang mana ke -4 variabel yaitu kepuasan kerja, stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja sebelumnya sudah melalui pengujian validitas, realibilitas, serta normalitas

4.3.2 Menguji variabel-variabel yang sudah ditetapkan

Adapun pengujian ke -4 variabel yang dimasukkan dalam analisis faktor yaitu meliputi pengujian *Barlett's* dan KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dengan syarat ketentuan nilai KMO harus lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi < 0,05

Tabel 4.7 KMO and Bartlett Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.527
Approx. Chi-Square		19.652
Bartlett's Test of Sphericity	Df	6
	Sig.	.003

Sumber : Olah Data, *SPSS 20* (2022)

Berdasarkan hasil output IBM SPSS didapatkan hasil KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure*) sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi dari hasil uji *Barlett's* sebesar 0,003. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel variabel yang terdapat pada penelitian ini dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Untuk selanjutnya dilakukan pengujian nilai MSA (*Measures of Sampling Adequacy*). Uji MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) ini dipakai guna mengukur tingkat korelasi antar variabel serta untuk mengetahui variabel mana sajakah yang harus dikeluarkan serta variabel mana sajakah yang dapat diproses lebih lanjut. Kriteria sebuah variabel dapat dilakukan proses lebih lanjut apabila memiliki nilai MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) lebih besar dari 0,5. Nilai MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) ini dapat dilihat pada tabel *Anti-image Matrice* pada bagian *Anti-image Correlation* yaitu pada angka korelasi bertanda “a” dengan arah diagonal dari pojok kiri atas ke pojok kiri bawah. Adapun hasil dari uji MSA variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 *Anti-image Matrices*

		Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
<i>Anti-image Covariance</i>	Kepuasan Kerja	.957	-.149	.103	.048
	Stres Kerja	-.149	.895	-.007	.224
	Beban Kerja	.103	-.007	.883	.272
	Lingkungan Kerja	.048	.224	.272	.825
<i>Anti-image Correlation</i>	Kepuasan Kerja	.502 ^a	-.162	.112	.054
	Stres Kerja	-.162	.557 ^a	-.008	.261
	Beban Kerja	.112	-.008	.511 ^a	.319
	Lingkungan Kerja	.054	.261	.319	.526 ^a

Sumber : Olah Data, SPSS 20 (2022)

Dari hasil MSA pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai variabel variabel pada penelitian ini mempunyai nilai MSA yang lebih besar dari 0,5 dengan hasil masing -masing yaitu Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,502 Stres Kerja (X_2) sebesar 0,557 Beban Kerja (X_3) sebesar 0,511 dan Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,526. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan lolos pada uji MSA ini sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4.3.3 Melakukan Faktoring dari Rotasi

Setelah keseluruhan variabel mempunyai nilai yang mencukupi maka proses selanjutnya yaitu mengekstraksi sekumpulan variabel yang telah ada sebelumnya sehingga membentuk satu faktor atau beberapa faktor

1. Estimasi *Communality*

Communalities merupakan sebuah proporsi dari varian suatu item peubah asal yang dapat dijelaskan oleh faktor utamanya. Nilai *Communalities* menjabarkan berapa besar keseragaman atau variasi item yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Nilai *communalities* diperoleh dari menjumlahkan nilai eigen value pada faktor yang ada. Berikut dibawah ini merupakan nilai *communalities* dalam penelitian ini yang didapatkan dari hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS*

Tabel 4.9 *Communalities*

Kode Variabel	Variabel	Initial	Extraction
X1	Kepuasan Kerja	1,000	0,693
X2	Stres Kerja	1,000	0,582
X3	Beban Kerja	1,000	0,686
X4	Lingkungan Kerja	1,000	0,667

Sumber : Olah Data, *SPSS 20* (2022)

Berdasarkan tabel communalities diatas didapatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,693 ini berarti sekitar 69,30% varian dari variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk, kemudian Stres Kerja mempunyai nilai sebesar 0,582 ini berarti sekitar 58,20% varian dari variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk, Beban Kerja mempunyai nilai 0,686 ini berarti 68,60% dari varian variabel beban kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,667 ini berarti sekitar 66,70% varian dari variabel Lingkungan Kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk

2. Penentuan Jumlah Faktor

Pada tabel dibawah ini merupakan hasil pengolahan (*output*) *total variance explained* yang mana dari ke 4 variabel yang dimasukkan untuk dilakukan analisis faktor, terdapat 2 faktor yang terbentuk hal ini dikarenakan komponen 1 serta komponen 2 menunjukkan Eigen value >1 sehingga proses *factoring* hanya sampai pada 2 faktor, sehingga dapat diketahui bahwa 2 faktor adalah jumlah yang optimal

Tabel 4.10 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,493	37,329	37,329	1,493	37,329	37,329	1,404	35,109	35,109
2	1,135	28,365	65,693	1,135	28,365	65,693	1,223	30,584	65,693
3	,767	19,171	84,864						
4	,605	15,136	100,000						

Sumber : Olah Data, SPSS 20 (2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terdapat 4 variabel atau *component* yang dimasukkan dalam analisis faktor yaitu Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja. Pada tabel diatas terlihat bahwa hanya terdapat 2 faktor terbentuk.

Dasar pengambilan kesimpulan bahwa hanya 2 faktor yang terbentuk, didapatkan dari angka *eigen value* > 1, dimana terlihat dari tabel diatas bahwa faktor ke-1 memiliki nilai *eigen value* diatas 1 yaitu sebesar 1,493 faktor ke-2 juga memiliki nilai *eigen value* >1 yaitu sebesar 1,135 sedangkan faktor ke-3, dan ke-4 memiliki nilai *eigen value* < 1 dengan masing-masing nilai sebesar 0,767 dan 0,605. Maka dari itu hanya terbatas sampai 2 faktor

3. Interpretasi Faktor

Setelah terbentuk faktor, Langkah berikutnya yaitu menginterpretasikan faktor-faktor yang terbentuk dengan cara melihat pada tabel *component matrix* yang memperlihatkan ke-4 variabel tersebut pada 2 faktor yang terbentuk. Sedangkan angka angka yang terdapat pada tabel tersebut merupakan faktor *loading* yang menunjukkan seberapa besar korelasi antara sebuah variabel dengan faktor-faktor yang terbentuk.

Pada tabel 4.11 yaitu *Component Matrix* awal di bawah ini menunjukkan bahwa hasil faktor belum dapat diinterpretasikan sebab variabel variabel yang ada hanya mengumpul pada satu atau beberapa faktor saja dan belum menyeluruh. Oleh sebab itu perlu dilakukan rotasi faktor.

Rotasi faktor ini dilakukan dengan maksud guna memperoleh tampilan data yang jelas dari nilai loading untuk masing-masing variabel terhadap faktor-faktor yang ada. Interpretasi ini didasarkan pada nilai loading terbesar dari masing-masing variabel terhadap faktor-faktor yang ada, sehingga suatu variabel akan masuk ke dalam faktor yang memiliki nilai loading terbesar, setelah dilakukan perbandingan besar korelasi terhadap setiap baris. Tabel 4.12 yaitu tabel *Output Rotated Component Matrix* menunjukkan hasil dari rotasi faktor

Tabel 4.11 *Component Matrix*

	<i>Component</i>	
	1	2
Kepuasan Kerja	.240	.797
Stres Kerja	.652	.396
Beban Kerja	.601	-.570
Lingkungan Kerja	-.806	.133

Sumber : Olah Data, *SPSS 20* (2022)

Setelah didapatkan hasil bahwa hanya ada 2 faktor yang paling optimal. Maka tabel *Component Matrix* memperlihatkan distribusi ke-4 variabel terhadap 2 faktor yang terbentuk. Angka yang terdapat pada tabel tersebut merupakan angka loading yang menunjukkan besarnya hubungan atau korelasi variabel dengan faktor 1 dan faktor 2. Proses penentuan variabel mana yang masuk ke faktor mana adalah dengan cara melakukan perbandingan besar korelasi setiap baris. Adapun perbandingan besar korelasi dijabarkan sebagai berikut

- Korelasi antara Kepuasan kerja dengan faktor 1 adalah sebesar 0,240 menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan dengan faktor 1 lemah karena berada dibawah 0,5
- Korelasi antara Kepuasan kerja dengan faktor 2 adalah sebesar 0,797 menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan dengan faktor 2 cukup kuat karena berada di atas 0,5
- Korelasi antara Stres kerja dengan faktor 1 adalah sebesar 0,652 menunjukkan bahwa korelasi antara stress kerja dengan faktor 1 cukup kuat karena berada diatas 0,5

- Korelasi antara Stres kerja dengan faktor 2 adalah sebesar 0,396 menunjukkan bahwa korelasi antara stres dengan faktor 2 lemah karena berada dibawah 0,5
- Korelasi antara beban kerja dengan faktor 1 adalah sebesar 0,601 menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan faktor 1 cukup kuat karena berada diatas 0,5
- Korelasi antara beban kerja dengan faktor 2 adalah sebesar -0,570 menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan dengan faktor 2 lemah karena berada dibawah 0,5
- Korelasi antara lingkungan kerja dengan faktor 1 dan faktor 2 adalah sebesar -0,806 dan 0,133 menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan faktor 1 lemah karena berada dibawah 0,5

Tabel 4.12 *Rotated Component Matrix*

	<i>Component</i>	
	1	2
Kepuasan Kerja	-.188	.811
Stres Kerja	.368	.668
Beban Kerja	.805	-.195
Lingkungan Kerja	-.765	-.285

Sumber : Olah Data, *SPSS 20* (2022)

Component matrix hasil dari proses rotasi (*Rotated Component Matrix*) yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas menunjukkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Setelahnya diperoleh beberapa variabel yang mendominasi masing-masing faktor yaitu dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor ke -1 terdiri dari stress kerja (X2) dengan nilai faktor *loading* sebesar 0,368 dan beban kerja (X3) dengan nilai faktor *loading* sebesar 0,805
- b. Faktor ke-2 terdiri dari Kepuasan Kerja (X1) dengan nilai faktor *loading* sebesar 0,811 dan Stres Kerja (X2) dengan nilai faktor *loading* sebesar 0,66

Tabel 4.13 *Component Transformation Matrix*

<i>Component</i>	1	2
1	.867	.498
2	-.498	.867

Sumber : Olah Data, *SPSS 20* (2022)

Berdasarkan tabel *Component Transformation Matrix* menunjukkan bahwa faktor yang terbentuk sudah tidak memiliki korelasi dengan faktor lainnya. Hal ini terlihat dari tabel *component* 1 dan 2 secara diagonal sebesar $0,867 > 0,5$

Untuk mempermudah secara lengkap pembagian variabel berdasarkan faktor diurutkan dari nilai faktor *loading* yang terbesar

Tabel 4.14 Pembagian Faktor Terbentuk

<i>Component</i>	<i>Initial Eigenvalues</i>		
	Total Nilai Eigen	% of Variance	Cumulative %
Kepuasan Kerja	1,493	37,329	37,329
Stres Kerja	1,135	28,365	65,693

Sumber : Olah Data, *SPSS 20* (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa faktor yang dominan memiliki pengaruh terhadap *turnover* adalah faktor kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini terlihat dari nilai eigen masing masing yaitu faktor kepuasan kerja dengan nilai eigen sebesar 1,493 dengan persentase varian sebesar 37,329 % dan persentase kumulatif sebesar 37,329% serta faktor stress kerja dengan nilai *eigen* sebesar 1,135 dengan persentase varian sebesar 28,365 % dan persentase kumulatif sebesar 28,365%

4.4 Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda

Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah selanjutnya yaitu Apakah faktor yang terbentuk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Adapun persyaratan sebelum dilakukan analisis regresi berganda adalah dengan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroedasitas, dan uji multikolinearitas

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel independent dan variabel dependen memiliki distribusi normal. Model regresi dapat dikatakan baik apabila nilai sig. $>0,05$ Pada penelitian ini faktor yang terbentuk dari hasil analisis faktor sebelumnya dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS*

Tabel 4.15 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55097889
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.041
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Olah Data, *SPSS 20* (2022)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS terlihat pada hasil diatas bahwa data berdistribusi normal, dimana nilai sig. $0,200 > 0,05$

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan sebuah uji untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independent. Adapun kriteria sebuah regresi dikatakan baik apabila tidak ada korelasi antara variabel independent.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	.970	1.031	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	.970	1.031	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Olah Data, SPSS 20 (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS didapatkan hasil bahwa semua variabel bebas (*independent*) yaitu kepuasan kerja dan stress kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat diartikan bahwa data valid

4.4.3 Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari pengujian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak ada keteroskedasitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskdasitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja	.507	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Stres Kerja	.521	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Olah Data, SPSS 20 (2022)

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikan > 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas data

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah setiap masing-masing variabel bebas (*independent*) memiliki hubungan positif atau negative terhadap variabel terikat (*independent*). Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui apakah kepuasan dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover* tenaga borong pada bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesi. Adapun hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	24.732	2.167		11.415	.000
1	Kepuasan Kerja	-.189	.048	-.384	-3.948	.000
	Stres Kerja	.298	.074	.389	3.999	.000

a. Dependent Variable: *Turnover* Intention

Berdasarkan tabel hasil regresi diatas dapat dapat diketahui persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 24,732 - 0,189 X_1 + 0,298 X_2$$

Hasil dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 24,732 ini menjelaskan bahwa apabila semua variabel independent yaitu yang terdiri dari kepuasan dan stress kerja bernilai nol ,ala *turnover intention* akan bernilai 24,732
- b. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar – 0,189 bernilai negative artinya apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja (X1) maka *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,189 pun sebaliknya apabila terjadi penurunan kepuasan kerja (X1) maka akan terjadi kenaikan *turnover intention* (Y) sebesar 0,189
- c. Koefisien regresi pada variabel stress kerja (X2) adalah sebesar 0,298 ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan stress kerja (X2) sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan *turnover intention* (Y) sebesar 0,289 pun jika terjadi penurunan stress kerja 1% maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,289

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data dengan SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.229	2.582
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja				

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja serta stress kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²) dapat menjelaskan bahwa kedua variabel independent (Kepuasan Kerja dan Stres Kerja) mempengaruhi *turnover* intention sebesar 22,9% dan sisanya (100% -22,9 = 77,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* intention

Hipotesa =

- H₀ = Kepuasan kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover* intention
- H₁ = Kepuasan kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) berpengaruh terhadap *turnover* intention
- Taraf signifikansi yang dnakan $\alpha = 0,05$

Dasar dari pengambilan keputusan, dilihat dari nilai signifikansi

- Apabila nilai sig.< 0,05 maka hipotesa H₁ diterima, H₀ ditolak, ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover*
- Apabila nilai sig. > 0,05 maka hipotesa H₀ diterima dan H₁ ditolak ini memberikan artian bahwa kepuasan kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover*

Tabel 4.20 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.324	2	89.662	13.450	.000 ^b
	Residual	546.629	82	6.666		
	Total	725.953	84			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja						

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa H0 ditolak dan H1 diterima

4.6 PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Idelux Furniture Indonesia, berdasarkan pengujian dengan menggunakan metode Analisis Faktor didapatkan hasil nilai eigen sebesar 1, 493 yang artinya nilai *eigen value* > 1 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan factor pembentuk timbulnya *turnover* dan berpengaruh secara signifikan dengan arah korelasi negative hal ini dilihat dari hasil uji regresi berganda dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai -t hitung sebesar $-3,948 < t$ tabel 1, 663 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan H₀ ditolak

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisantyo dan Madiistriyanto (2015) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Idelux Furniture Indonesia, berdasarkan

pengujian dengan menggunakan metode Analisis Faktor didapatkan hasil nilai eigen sebesar 1,493 yang artinya nilai eigen value > 1 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan factor pembentuk timbulnya *turnover* dan berpengaruh secara signifikan dengan arah korelasi positif hal ini dilihat dari hasil uji regresi berganda dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $3.999 > t$ tabel 1,663 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Audina dan Kusmayadi (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan factor pembentuk terjadinya *turnover*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Analisis Faktor dimana hasil menunjukkan bahwa nilai *eigen factor* beban kerja sebesar $0,767 < 1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja bukanlah faktor pembentuk terjadinya *turnover*. Sehingga dapat dikatakan pula bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Idelux Furniture Indonesia. Sehingga dapat pula ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Verina dan Irvianti (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT. XL Axiata Tbk Jakarta mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan factor pembentuk terjadinya *turnover*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Analisis Faktor dimana

hasil menunjukkan bahwa nilai *eigen factor* beban kerja sebesar $0,605 < 1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja bukanlah factor pembentuk terjadinya *turnover*. Sehingga dapat dikatakan pula bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Idelux Furniture Indonesia. Sehingga dapat pula ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairini (dalam Putra Dewa 2017) membuktikan bahwa lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) sebesar 22,90% terhadap *turnover intention* di PT. Idelux Furniture Indonesia. Ini ditunjukkan dari hasil pengujian uji F yang mana menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Chotimah Handayani dkk (2013) mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor dengan kesimpulan kepuasan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1. Dari hasil pengujian menggunakan metode Analisis Faktor didapatkan bahwa faktor yang paling dominan terhadap terjadinya *turnover* pada tenaga borong bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia adalah faktor kepuasan kerja dan stress kerja
2. Dari hasil pengujian regresi berganda didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* tenaga borong pada PT. Idelux Furniture Indonesia. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tenaga borong, maka semakin rendah keinginan berpindah (*turnover*)
3. Dari hasil pengujian regresi berganda didapatkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* pada tenaga borong bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stress tenaga borong, maka semakin tinggi keinginan berpindah (*turnover*)
4. Dari pengujian regresi berganda pula didapatkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap terjadinya *turnover* pada PT. Idelux Furniture Indonesia

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti dalam penelitian ini ialah :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga borong bagian produksi hendaknya melakukan upaya memberikan kenaikan upah untuk setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga borong pada bagian produksi
2. Sedangkan untuk menurunkan tingkat stress pada tenaga borong pada bagian produksi PT. Idelux Furniture Indonesia adalah dengan memberikan arahan serta memberikan insentif berupa pemberian bonus yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Atmoko, R. (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. CNC Departemen Welding Subframe*. Universitas Pelita Bangsa.

Dwiningtyas (2015) *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV. ANEKA ILMU SEMARANG, Экономика Региона*. UNNES SEMARANG. Available at: <http://lib.unnes.ac.id/22592/>.

Irvianti, L.S.D. and Verina, R.E. (2015) 'Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta', *Binus Business Review*, 6(1), p. 117. Available at: <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>.

Khotimah, R.D., Djumali, D. and Pawenang, S. (2019) 'ANALISA KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris)', *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 3(02), pp. 400–407. Available at: <https://doi.org/10.29040/jie.v3i02.662>.

Muhtarim, K., Setiawan, H. and Wahyuni, N. (2017) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*

KARYAWAN DI PT. XYZ’, *Jurnal Teknik Industri*, Vol.5(No.3), pp. 261–272.

Available at: <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/3265>.

Ramasari, P.F. (2015) ‘ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER* INTENTION KARYAWAN OUTSOURCING KISEL DI PT . TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING *TURNOVER* INTENTION OF KISEL OUTSOURCING EMPLOYEE AT PT . TELKOMSEL WEST JAVA REGIONAL Putri Febrian’,

Universitas Telkom [Preprint]. Available at:

<https://repository.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/65323/slug/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-turnover-intention-karyawan-outsourcing-kisel-di-pt-telkomsel-regional-jawa-barat.html>.

Ridlo, I.A. (2016) *TURNOVER KARYAWAN ‘KAJIAN LITERATUR’*. Januari 20.

Edited by IAR. Surabaya: PH Health Movement. Available at:

https://www.researchgate.net/publication/295755034_Turn_Over_Literature_Review_in_Bahasa_for_Healthcare.

SINAGA, F.R. (2020) *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication Medan*. UNIVERSITAS

SUMATRA UTARA. Available at:

<https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/45570>.

Sugiyono, D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Cetakan ke. Bandung: ALFABETA, CV.

Wahyuni, A.S., Zaika, Y. and Anwar, R. (2014) ‘ANALISIS FAKTOR-FAKTOR

YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER* INTENTION (KEINGINAN BERPINDAH) KARYAWAN PADA PERUSAHAN JASA KONSTRUKSI', *JURNAL REKAYASA SIPIL*, Volume 8(No. 2), pp. 89–95. Available at: <https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/view/271>.

Waspodo, A.A. and Handayani, N.C. (2013) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), pp. 97–115. Available at: <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>.

Wisantyo, N.I. and Madiidtriyanto, H. (2015) 'Pengaruh Stres Kerja, Dislipin Krja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* (Studi pada Lembaga Pengelolaan Dana Bergilir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah)', *Jurnal MIX*, 5(1), pp. 54–69. Available at: https://node2.123dok.com/dt03pdf/123dok/002/512/2512587.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220824%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220824T235958Z&X-Amz-SignedHeaders=host.