

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA STRESS KERJA DAN
TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT VOLEX INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

**GITA AMELIA
NPM 170910255**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA STRESS KERJA DAN
TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT VOLEX INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



Oleh:

**GITA AMELIA
NPM 170910255**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Gita Amelia
NPM : 170910255
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH PENGALAMAN KERJA STRESS KERJA DAN TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VOLEX INDONESIA

Merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, namun kutipan milik orang lain tentu disebutkan sumber kutipan kedalam daftar pustaka.

Apabila naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak siapapun.

Batam, 24 Juli 2021



Gita Amelia
170910255

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA STRESS KERJA DAN
TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT VOLEX INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
mendapat gelar sarjana**

Oleh:

**GITA AMELIA
NPM 170910255**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 23 Juli 2021



**Asron Saputra, S. E., M. Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja harus memiliki pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu. Di dalam sebuah organisasi, slogan karyawan adalah aset penting perusahaan, bukan hanya slogan kosong. Tantangan lain yang dihadapi oleh manajemen perusahaan di sisi lain adalah bagaimana mengelola stres kerja. Stres kerja yang terkendali dapat merangsang iklim organisasi untuk bergerak dalam batas optimal. Namun jika stres kerja tidak terkontrol atau di luar skenario pimpinan organisasi tentunya hal ini akan menimbulkan masalah yang cukup serius. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengalaman Kerja, Stres Kerja, dan Turn Over mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Volex Indonesia. Penelitian ini memperoleh data dengan menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan SPSS 25. Hasil dari penelitian ini adalah Pengalaman Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial, Turn Over berpengaruh secara parsial, dan Pengalaman Kerja, Stres Kerja dan Turn Over secara simultan berpengaruh terhadap Karyawan

Pertunjukan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Pergantian; Pengalaman kerja; Stres Kerja

ABSTRACT

Work experience is the process of establishing knowledge or skills about the method of a job because of the involvement of the employee in the implementation of the job task. Work experience should have knowledge or skills that a person already knows and mastered as a result of work that has been done for some time. Within an organization, an employee's slogan is important asset of a company rather than just a blank slogan. Another challenge faced by the management of a company on the other hand is how to manage work stress. Controlled work stress can stimulate the organization's climate to move within optimum limits. But if the work stress is not controlled or outside the scenario of the leadership of the organization of course this will cause quite serious problems. The purpose of this research is to understand how Work Experience, Work Stress, and Turn Over affect Employee Performance at PT Volex Indonesia. This study obtained data by disseminating questionnaires which were then processed with SPSS 25. The results of this study are Work Experience and Work Stress has no partial effect, Turn Over partially affects, and Work Experience, Work Stress and Turn Over simultaneously affect Employee Performance.

Keywords: Employee Performance; Turnover; Work Experience; Work Stress

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah mencurahkan segala anugerah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran sangat dibutuhkan bagi penulis yang tentunya akan diterima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak selesai tanpa ada bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagi pihak. maka dengan segenap kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Asron Saputra, S. E., M. Si. selaku pembimbing dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;

5. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan selama perkuliahan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat dan dukungan penuh kasih sayang;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Volex Indonesia yang telah memberi izin dan berpartisipasi untuk penelitian ini;
8. Teman satu angkatan yang memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada saudara yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi penelitian ini.

Batam, 24 Juli 2021



Gita Amelia



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR RUMUS	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1 Pengalaman Kerja	14
2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja	14
2.1.1.1 Faktor Pengalaman Kerja.....	14
2.1.1.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	15
2.1.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	15
2.1.2 Stress Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Stress Kerja	16
2.1.2.2 Jenis Penyebab Stress Kerja.....	17
2.1.2.3 Faktor Stress Kerja.....	19
2.1.2.4 Indikator Stress Kerja.....	20
2.1.3 <i>Turnover</i>	20

2.1.3.1	Pengertian <i>Turnover</i>	20
2.1.3.2	Jenis <i>Turnover</i>	21
2.1.3.3	Faktor <i>Turnover</i>	22
2.1.3.4	Indikator <i>Turnover</i>	23
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.2	Faktor Kinerja.....	24
2.1.4.3	Indikator Kinerja.....	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1	Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.2	Variabel Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.3	Variabel <i>Turnover</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.4	Kerangka Pemikiran.....	30
2.5	Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Sifat Penelitian.....	32
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	33
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	33
3.3.2	Periode Penelitian.....	33
3.4	Populasi dan Sampel.....	34
3.4.1	Populasi.....	34
3.4.2	Sampel.....	34
3.5	Sumber Data.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.7.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	36
3.7.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	37
3.8	Metode Analisis Data.....	38
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	38
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	38
3.8.2.1	Validitas.....	38
3.8.2.2	Reliabilitas.....	40
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	40
3.8.4	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.4.1	Uji Normalitas.....	40
3.8.4.2	Uji Multikolinearitas.....	41
3.8.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.8.5	Uji Pengaruh.....	41
3.8.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	41

3.9 Hipotesis.....	42
3.9.1 Uji T	42
3.9.2 Uji F	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.1 Kriteria Responden Berdasar Jenis Kelamin	46
4.2.2 Kriteria Responden Berdasar Usia	47
4.2.3 Kriteria Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	47
4.2.4 Kriteria Responden Berdasar Pengalaman Kerja.....	48
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	49
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	50
4.3.1 Variabel Pengalaman Kerja (X1).....	50
4.3.2 Variabel Stress Kerja (X2).....	51
4.3.3 Variabel Turnover (X3).....	52
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.4 Analisis Data.....	55
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	55
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	55
4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	57
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	60
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh.....	61
4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.4.3.2 Koefisien Determinasi.....	63
4.5 Pengujian Hipotesis.....	64
4.5.1 Uji T	64
4.5.2 Uji F	66
4.6 Pembahasan.....	67
4.6.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia	67
4.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia	68
4.6.3 Pengaruh Pengaruh Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia	69
4.6.4 Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja, Stress Kerja dan Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia	70
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Simpulan	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN I (PENDUKUNG PENELITIAN).....	79
1.1 Kuesioner Penelitian	79
1.2 Data Penelitian	83
1.3 Hasil Penelitian	103
1.4 Lampiran F Tabel.....	111
1.5 Lampiran R Tabel	117
LAMPIRAN II (DAFTAR RIWAYAT HIDUP).....	130
LAMPIRAN III (SURAT KETERANGAN PENELITIAN)	131
LAMPIRAN IV (HASIL TURNITIN).....	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran	30
Gambar 4.1 Uji Normalitas bell-shaped curve	58
Gambar 4.2 Uji Normalitas Normal P-P Plot Regression Standardized Residual	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman	3
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan PT Volex Indonesia	5
Tabel.1.3 Absensi Kehadiran Karyawan PT Volex Indonesia Periode Juli 2020 s/d Desember 2020.....	7
Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Volex Indonesia Tahun 2020.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Kriteria Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Kriteria Responden Berdasar Usia	47
Tabel 4.3 Kriteria Responden Berdasar Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.4 Kriteria Responden Berdasar Pengalaman Kerja	48
Tabel 4.5 Kriteria Responden Berdasar Lamanya Bekerja	49
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Pengalaman Kerja (X1)	50
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Stress Kerja (X2)	51
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Turn Over (X3).....	53
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.17 Uji T	65
Tabel 4.18 Uji F.....	66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi Pearson Product Moment	39
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	42
Rumus 3.3 Uji T.....	43
Rumus 3.4 Uji F	43

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I (PENDUKUNG PENELITIAN).....	79
1.3 Kuesioner Penelitian	79
1.4 Data Penelitian	83
1.3 Hasil Penelitian	103
1.4 Lampiran F Tabel.....	111
1.5 Lampiran R Tabel	117
LAMPIRAN II (DAFTAR RIWAYAT HIDUP).....	130
LAMPIRAN III (SURAT KETERANGAN PENELITIAN).....	131
LAMPIRAN IV (HASIL TURNITIN).....	134



Universitas Putera Batam

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan tantangan pasar tenaga kerja saat ini, sehingga perusahaan dituntut untuk senantiasa berubah dalam menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Efektifitas dan efisiensi dalam kata kunci yang menjadi persoalan yang akan selalu dihadapi oleh perusahaan dan organisasi. Untuk itu dibutuhkan keterampilan yang memadai dalam pengelolaan organisasi dalam menjawab tantangan yang ada sehingga tercapailah tujuan organisasi.

Tujuan organisasi adalah kesepakatan yang dibuat oleh setiap kegiatan organisasi untuk dapat memberikan kesamaan gerak langkah segenap potensi organisasi. Untuk itu penting untuk selalu mengerahkan potensi terbaik organisasi baik sumber daya manusianya, struktur maupun kultur organisasi senantiasa memberikan dampak yang signifikan untuk keberlangsungan organisasi.

Pentingnya penilaian kinerja menjadi dasar perusahaan untuk dapat merencanakan, mengenali potensi dan kompetensi serta mengarahkan sumber daya organisasi secara tepat dan mengusung konsep yang berkesinambungan. Untuk itu penilaian kinerja dalam rangka memastikan proses dapat berjalan secara baik adalah proses penting yang harus senantiasa mendapat perhatian.

Kinerja menggambarkan tingkat jalannya sebuah kegiatan, *event* atau peraturan untuk mencapai target, sasaran, serta nilai perusahaan. Produktivitas atau

kinerja suatu kegiatan pekerjaan didefinisikan sebagai buah pekerjaan di perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan, terlibat dalam program berbasis kebijakan, misalnya, dijelaskan dalam rencana Strategis.

Keberhasilan yang dimaksud adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan, melalui keterampilan manajemen dan bisnis. Keberhasilan perusahaan mencerminkan kemampuan untuk mengelola perusahaan jasa untuk mencapai manfaat desain dan implementasi rencana bisnis.

Karyawan harus menyadari bahwa dirinya adalah aset organisasi yang berharga dan memiliki peranan yang penting untuk keberlangsungan organisasi. Setiap individu dalam organisasi tidak berdiri sendiri-sendiri. Melainkan saling mempengaruhi satu sama lain dalam membangun kerjasama tim baik secara vertikal maupun horizontal. Penilaian kinerja ini tentunya harus dibangun dalam prinsip-prinsip yang profesional, objektif, transparan dan memiliki visi jauh kedepan. Lebih baik lagi ketika organisasi mampu menjelaskan motif perorangan karyawan dengan motif kepentingan organisasi tentunya hal ini akan melahirkan kolaborasi yang strategis dan memunculkan konsep sinergitas dalam kepentingan motif stakeholder.

SDM merupakan kunci penting perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Yang membuat diferensiasi perusahaan dengan yang lain ketika memiliki sumber daya yang relatif sama adalah sumber daya manusianya. Kompetensi adalah salah satu kata kunci dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia ini. SDM yang berkompeten bagi perusahaan akan memberikan jaminan bagi masa

depan perusahaan tersebut dibanding perusahaan yang tidak menjadikan kompetensi sebagai basis dalam pengelolaan manajemennya.

Dalam pengelolaan manajemen tersebut, kinerja adalah output yang diukur dalam proses penentuan kompetensi yang dimaksud diatas. Kinerja atau dalam kata lain orang sering menyebutnya sebagai *performance* atau performa. Performa ini adalah satu kesatuan yang utuh dari keseluruhan daya upaya yang kita lakukan bagi organisasi dalam memberikan kontribusi kita dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman kerja merupakan prosedur dalam membangun kepandaian yang berkaitan dengan cara kerja karena keikutsertaan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja harus berasal dari keahlian yang diakui serta diperoleh sebagai buah pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Zakaria, Sampeadi, & Prasetyaningtyas, 2018). Berikut data karyawan yang menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja.

Tabel 1.1 Data Karyawan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman

No	Periode Bulan	Pendidikan	Pengalaman	Keterangan
1	Juli 2020	SMA SMK Diploma	120 orang 200 orang 80 orang	Cukup Baik Baik
2	Agustus 2020	SMA SMK Diploma	130 orang 210 orang 60 orang	Cukup Baik Baik
3	September 2020	SMA SMK Diploma	130 orang 240 orang 30 orang	Cukup Baik Baik
4	Oktober 2020	SMA SMK Diploma	150 orang 230 orang 20 orang	Baik Baik Baik
5	November 2020	SMA SMK Diploma	160 orang 210 orang 30 orang	Baik Baik Baik

6	Desember 2020	SMA SMK Diploma	110 orang 270 orang 20 orang	Cukup Baik Baik
---	---------------	-----------------------	------------------------------------	-----------------------

Sumber: PT Volex Indonesia 2021

Berdasar pada tabel 1.1. menunjukkan mayoritas pegawai di perusahaan ini merupakan pegawai yang telah mempunyai pengalaman kerja saat di tahap Sekolah Menengah Kejuruan atau dikenal dengan istilah magang atau praktek kerja lapangan. Sehingga secara tingkat pendidikan juga yang banyak bekerja di pabrik PT Volex Indonesia adalah karyawan dari latar belakang pendidikan sekolah menengah kejuruan. Pada tabel berikutnya yaitu tabel 1.3 kita akan melihat dan membandingkan bahwa dari jumlah karyawan yang ada di perusahaan ini dengan jumlah karyawan yang berpengalaman masih ada di dalam setiap periode bulan karyawan yang di terima yang belum memiliki pengalaman kerja. Untuk informasi sementara karyawan yang diterima bekerja yang belum memiliki pengalaman bekerja di sebabkan oleh kedekatan atau referensi karyawan yang ada di dalam perusahaan ini.

Di dalam sebuah organisasi, slogan karyawan adalah aset penting sebuah perusahaan bukan hanya slogan kosong belaka. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih dalam mengelola aset-aset penting ini. Salah satu isu dalam pengelolaan ini adalah masalah dalam perputaran karyawan (*turnover*). Namun, untuk sampai ke titik yang tepat tidaklah mudah, sehingga diperlukan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kurva dengan cepat, yaitu dengan rencana untuk berubah. Rencana perubahan terkait erat dengan perubahan, jadi

memahami sumber daya yang memengaruhi rencana perubahan adalah cara yang efektif untuk mengurangi perubahan yang sebenarnya.

Tabel 1.2. Data Turnover Karyawan PT Volex Indonesia

Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	Turn Over (%)
2015	650	50	75	625	-0,02%
2016	625	100	75	650	0,04%
2017	650	75	100	625	-0,04%
2018	625	50	75	600	-0,04%
2019	600	50	100	550	-0,09%
2020	550	50	200	400	-0,31%

Sumber : PT Volex Indonesia 2021

Dari tabel 1.2 data turnover karyawan PT Volex Indonesia menunjukkan bahwa terjadi peningkatan turn over tiga tahun terakhir yaitu 2018, 2019 dan 2020.

Untuk perhitungan persentase turnover dapat dilakukan dengan rumus sebagai

berikut: $Turnover = \frac{\text{jumlah karyawan masuk} - \text{jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} \times \text{jumlah karyawan lama} + \text{jumlah karyawan akhir}} \times 100 \%$ Untuk

periode tahun 2015 menuju ke tahun 2016 menunjukkan bahwa terjadi penurunan turn over ke angka yang positif, artinya lebih banyak karyawan yang di terima di bandingkan dengan karyawan yang keluar pada tahun tersebut. Namun di tahun selanjutnya mengalami peningkatan ke angka yang negative, sehingga hal ini menjadi perhatian bagi karyawan dan juga pihak perusahaan.

Suatu perusahaan dikatakan memiliki prospek yang cerah dalam masa depannya dapat dilihat dari bagaimana perusahaan dapat mengelola perputaran karyawan. Perputaran karyawan yang tinggi tentunya memberikan sinyal yang negatif kepada stakeholder organisasi. Harus dicarikan masalah dan solusi terhadap persoalan tersebut dan jangan sampai persoalan tersebut dibiarkan berlarut-larut

sehingga dapat berujung pada hancurnya masa depan organisasi. Namun demikian tidak serta merta ketika tidak ada perputaran karyawan yang cukup berarti, itu berarti aman-aman terkendali. Zona nyaman yang tidak produktif juga perlahan tetapi pasti akan melumpuhkan perusahaan sehingga sulit untuk berkembang.

Disamping itu konsekuensi dari konsep perputaran karyawan ini akan menimbulkan kerugian dalam aspek pembiayaan. Perusahaan akan diperhadapkan dengan membengkaknya biaya perekrutan karyawan yang baru dan hilangnya nilai investasi yang sudah ditanamkan kepada karyawan lama suatu organisasi. Sejalan ini hal diatas tentunya ini akan menimbulkan turunnya produktivitas karyawan maupun organisasi karena perusahaan dianggap terlalu sibuk dengan urusan perekrutan dan seleksi karyawan baru.

Tantangan yang lain yang dihadapi pihak manajemen suatu perusahaan di sisi lain yaitu bagaimana mengelola stres kerja. Stres kerja yang terkendali dapat merangsang iklim organisasi untuk bergerak dalam batas yang optimum. Namun apabila stres kerja itu tidak terkendali atau di luar skenario dari pimpinan organisasi tentunya ini akan menimbulkan permasalahan yang cukup serius dalam pencapaian organisasi dalam (Yuda & Ardana, 2017). Data berikut akan menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang ada pada PT Volex Indonesia, yang merupakan menjadi salah satu indikator bagaimana semangat kerja setiap karyawan yang ada dalam kedisiplinannya terhadap kehadiran kerja. Bagi karyawan yang merasa nyaman dan bahagia dengan situasi pekerjaannya maka, karyawan akan rajin untuk hadir ke perusahaan, namun disisi lain ataupun faktor lain ada juga karyawan yang jenuh

dan juga stress kerja dengan rutinita pekerjaan yang setiap hari dijalani oleh karyawan tersebut.

**Tabel.1.3. Absensi Kehadiran Karyawan PT Volex Indonesia
Periode Juli 2020 s/d Desember 2020**

Bulan	Jumlah hari kerja (Hari)	Jumlah pekerja (Orang)	Total absensi	Tingkat Absensi (%)
Juli	21	465	41	2,01
Agustus	23	483	47	2,31
September	20	487	92	3,81
Oktober	23	489	94	4,42
November	20	500	82	3,63
Desember	21	520	92	3,71

Sumber: PT Volex Indonesia 2021

Berdasar Tabel 1.3 bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Volex bergerak fluktuatif namun relatif tinggi bagi perusahaan. Tingkat persentase absensi karyawan dihitung menggunakan rumus : $\text{Total absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JP (Jumlah Pekerja)} \times \text{JHK (Jumlah Hari Kerja)}} \times 100 \%$. Dapat dijelaskan bahwa pada bulan Juli tingkat absensi karyawan adalah sebesar 2, 01 % dan pada bulan berikutnya di bulan Agustus terjadi peningkatan sebesar 2,31 %

Pada bulan September tingkat ketidakhadiran karyawan telah meningkat drastis menjadi 3,81 persen atau sebanyak 92 orang karyawan tidak hadir pada bulan itu. Bulan berikutnya di bulan Oktober meningkat lagi ke angka 4,42 persen dari total 489 orang karyawan yang ada. Meskipun turun menjadi 3,63 persen pada bulan November, pada bulan Desember kemangkiran karyawan dilihat dari persentasenya meningkat lagi ke angka 3,63 persen atau meningkat sebesar 0,05

persen dari bulan agustus. Tingkat absensi ini telah jauh melampaui target perusahaan yang mengharapkan nol persen ketidakhadiran karyawan.

Ketidakhadiran pegawai PT. Volex Indonesia telah mengurangi produksi serta pegawai yang tidak puas menyebabkan kerugian bagi perusahaan berpenghasilan rendah, suku bunga rendah, dan keterlambatan pengiriman barang ke konsumen.

Karena produktivitas karyawan yang rendah adalah tugas utama perusahaan, maka perusahaan harus mendorong karyawannya untuk bekerja lebih keras dan lebih keras lagi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, berpartisipasi aktif dalam penyelesaian operasional perusahaan, agar seluruh karyawan nyaman dalam bekerja, demi tercapainya hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 1.4. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Volex Indonesia Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Standar (Sangat Baik)	Standar (Baik)	Standar (Cukup)	Standar (Buruk)
1	Januari	550	90 %	5 %	5 %	-
2	Februari	550	80 %	10 %	10 %	-
3	Maret	500	80 %	10 %	10 %	-
4	April	450	85 %	5 %	10 %	-
5	Mei	475	75 %	15 %	10 %	-
6	Juni	400	75 %	10 %	15 %	-
7	Juli	400	80 %	10 %	10 %	-
8	Agustus	425	75 %	15 %	10 %	-
9	September	425	75 %	10 %	10 %	5 %
10	Oktober	450	70 %	10 %	15 %	-
11	November	465	80 %	10 %	10 %	-

12	Desember	480	65 %	10 %	25 %	
----	----------	-----	------	------	------	--

Sumber : PT Volex Indonesia 2021

Dari keterangan yang diperoleh pada tabel 1.4. tentang standart penilaian kinerja karyawan maka kinerja karyawan dari jumlah karyawan di tahun 2020 dan juga penilaian kinerjanya mengalami penurunan dapat dilihat dari tingkat presentase banyaknya jumlah karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan. Terjadi penurunan kualitas penilaian dari kriteria sangat baik dengan presentase 90 % pada bulan januari menjadi 80 % di bulan february. Meskipun di bulan april terjadi peningkatan kembali kinerjanya, tetapi di bulan mei dan juni mengalami penurunan kinerja karyawan.

Sebuah pengukuran dari semua sistem penilaian karyawan yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mengukur kinerja tim. Ukuran tindakan perbaikan kinerja dicapai dengan mengukur persentase manajer dan karyawan yang menyadari nilai pengukuran ini. Tentunya hal ini dilakukan di perusahaan yang disosialisasikan karena penurunan target produksi sehingga perusahaan bisa terus menderita. Selain itu, mereka mengukur persentase unit bisnis yang berhasil menyelaraskan dengan strategi perusahaan saat ini.

PT Volex Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur elektronik salah satunya adalah kabel elektronik. PT.Volex Indonesia menciptakan dan memberikan solusi teknologi untuk bisnis elektro.

Dengan tujuan untuk memberikan produk industri yang paling kompetitif dan berharga kepada pelanggan, dengan orang-orang yang berdedikasi PT.Volex Indonesia akan memberikan layanan terbaiknya. Oleh karena itu, peneliti berminat

untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pengalaman Kerja Stres Kerja dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang teridentifikasi dalam studi ini diantaranya:

1. Penurunan produktivitas pegawai di PT Volex Indonesia
2. Penurunan pegawai yang berpengalaman pada PT Volex Indonesia
3. Peningkatan stress kerja pada PT Volex Indonesia
4. Meningkatnya turnover pada PT Volex Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Batasan dalam studi ini diantaranya:

1. Studi diterapkan di PT Volex Indonesia
2. Studi diterapkan bagi pegawai di PT Volex Indonesia

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai identifikasi masalah, perumusan permasalahan studi ini diantaranya:

1. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?
2. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?
3. Apakah turnover secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?

4. Apakah pengalaman kerja stress kerja dan turnover secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun studi ini bertujuan untuk:

1. Memahami bagaimana pengalaman kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia
2. Memahami bagaimana stress kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia
3. Memahami bagaimana *turnover* berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia
4. Memahami bagaimana pengalaman kerja stress kerja dan turnover berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang didapat, diharapkan studi yang dilaksanakan ini memiliki manfaat pendidikan yang baik dan tidak langsung.

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat studi secara teoritis diantaranya:

1. Mendukung ide dan mempromosikan pengetahuan penulis secara ilmiah dan sistematis melalui pemikiran kreatif dan komunikasi kreatif.
2. Survei ini akan menjadi sumber daya bagi perpustakaan perguruan tinggi yang tertarik pada penelitian masa depan.

1.6.2 Manfaat praktis

Penerapan studi bermanfaat sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan

Studi ini dirancang untuk membantu memandu hasil terkait pengalaman kerja, stress kerja, dan turnover pada PT Volex Indonesia.

2. Untuk Universitas Putera Batam

Berperan menjadi sumber informasi dan berkas di bidang akademik dengan manfaat sebagai bahan referensi dalam dunia akademik dan sebagai sumber informasi bagi peneliti lainnya..



Universitas Putera Batam

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat diartikan sebagai proses belajar dan peningkatan kemampuan untuk mengembangkan perilaku positif atas ataupun proses yang mengarah pada bentuk perilaku ke arah yang lebih baik. Pengalaman turut melibatkan perubahan perilaku yang relatif lebih bermanfaat daripada pengetahuan, pemahaman, dan praktik (Hitalessy, Roni, & Iswandi, 2018)

(Hitalessy et al., 2018) karyawan dengan pengalaman kerja yang luas telah menyimpulkan bahwa ada beberapa manfaat, seperti deteksi kesalahan, pemahaman kesalahan, dan menemukan penyebab kesalahan. Seseorang tahu banyak atau berpengalaman berbuat lebih baik dan akan memiliki pola pikir dan keinginan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Lestari & Siswanto:245, 2016).

Berdasarkan interpretasi profesional, pengalaman kerja merupakan hal yang seseorang peroleh manfaat atas pembelajaran dan praktik melalui praktik sehingga ia dapat berusaha semaksimal mungkin untuk meminimalkan kesalahan dalam praktik.

2.1.1.2 Faktor Pengalaman Kerja

(Handoko, 2016) menjabarkan faktor pengalaman kerja diantaranya:

1. Sikap dan harapan akan tanggung jawab dan wewenang

2. Keterampilan kritis dan manipulatif untuk mencapai keterampilan kritis dan analitis.
3. Teknologi dan kapabilitas, untuk mengevaluasi kapabilitas dan kinerja kerajinan tangan.

2.1.1.3. Indikator Pengalaman Kerja

(Zakaria et al., 2018) menjelaskan beberapa indikator pengalaman kerja diantaranya:

1. Periode bekerja
Ukuran waktu atau periode yang diperlukan untuk memahami ruang lingkup pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sukses.
2. Penguasaan pengetahuan
Pengetahuan tentang istilah, konsep, proses, peraturan atau hal lain yang diperlukan oleh seorang pegawai.
3. Kehandalan bekerja
Tingkat pengalaman dalam teknologi dan proses operasi

2.1.1.4. Pengukuran Pengalaman Kerja

(Lestari & Siswanto, 2019) menjelaskan beberapa pengukuran kerja diantaranya:

1. Gesit dalam bekerja
Setiap karyawan tahu sebelumnya tidak akan ada kekecewaan untuk tetap bekerja.

2. Bekerja dengan teratur

Hasil dari pekerjaannya dibuat dengan pola kerja yang teratur dan tidak berantakan.

3. Cepat tanggap

Memberikan respon kerja yang cepat, bekerja secara efisien dan juga efektif.

4. Dengan mampu memikirkan masalah sehingga mereka siap untuk menyelesaikannya, karena perilaku mereka mendukung, mantan karyawan dapat berharap untuk mengalami kesulitan memperbaikinya.

5. Menciptakan suasana tenang di tengah pekerjaan

Karyawan mampu menciptakan dan menerapkan suasana yang tenang di tengah pekerjaannya, baik dalam keadaan yang sibuk atau senggang.

2.1.2. Stress Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan kondisi dengan keterikatan pada jiwa seseorang yang berada di luar kemampuan maksimalnya, dimana dia tidak ada dan dengan demikian mempengaruhi kesehatannya. Tekanan pekerjaan seringkali menyertai peristiwa yang melibatkan jiwa seseorang. Hal ini menyebabkan peristiwa yang lebih kompleks, pengangguran berkurang, mengurangi tenaga kerja dan meninggalkan perusahaan tidak efisien dan tidak kompeten.

Suatu peristiwa ketidakseimbangan fisik yang mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang, dan terkadang dapat menjadi beban yang dirasakan semua

orang, suatu kendala yang diterima setiap karyawan saat melakukan kapasitas atau status pekerjaan jika ditugaskan. Yang menyebabkan stres di tempat kerja. Sampai saat ini, seluruh karyawan merasa bahwa karyawan mendesak karyawan untuk bertindak cepat dan tepat, mengingat kesulitan pekerjaan mereka (Fahmi, 2016: 276).

(Biru, Utami & Mayowan, 2016: 51) Menempatkan seseorang di suatu tempat memberi seseorang ketenangan pikiran dan kenyamanan, jika orang tersebut tidak memiliki ketenangan pikiran. Stres adalah reaksi tak terduga yang muncul karena pentingnya lingkungan dan manusia.

Jika seseorang dapat menyelesaikan atau mencapai, beberapa hal yang terjadi dalam proses stres terjadi pada karyawan. Stres kerja ialah konflik besar dimana wajib diselesaikan oleh perusahaan dikarenakan akan mengurangi tingkat pegawai yang mencapai tingkat keberhasilan perusahaan (Worang, Repi, & Dotulong, 2017: 2).

2.1.2.2 Jenis Penyebab Stres Kerja

(Abdullah, 2017:3) Jenis penyebab stress kerja diantaranya:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang menyebabkan stress kerja diantaranya:

a. Globalisasi.

Globalisasi sering diartikan sebagai cara untuk mengubah atau mengubah keadaan suatu komunitas, termasuk kehidupan sosial,

keterampilan psikologis, praktik, dan manfaat hidup untuk menemukan kenyamanan di lingkungan.

b. Tantangan globalisasi

Proses integrasi global yang dihasilkan dari pertukaran barang global, produk, ide, dan budaya lain.

c. Dorongan sekitar

Sering ditemukan bahwa keluarga dapat berdampak besar pada tingkat stres seseorang. Masalah keluarga, masalah jangka pendek seperti tambang keluarga atau penyakit, atau hubungan yang buruk dengan orang tua, pasangan atau anak dapat membuat frustrasi perilaku karyawan yang membuat frustrasi.

2. Faktor internal

Selain yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga yang berasal dari organisasi itu sendiri.

3. Faktor perusahaan

Faktor perusahaan terbagi menjadi dua yaitu:

a. Kolega yang tidak menyukai karyawan sangat dipengaruhi oleh kolaborasi tim. Dengan berbagi masalah dan kegembiraan mereka maka beban stres akan menjadi lebih ringan.

b. Bertemu dengan karyawan atau mendiskusikan kolaborasi penting bagi karyawan, terutama di level bawah organisasi. Kurangnya kerjasama adalah stres ketika karyawan tidak memiliki kesempatan

untuk bersama karena tawaran pekerjaan karena mereka terbatas atau ada karyawan lain di antara anggota tim.

4. Faktor personal

Terdapat konsensus tentang besarnya situasi dan perilaku individu yang dapat mempengaruhi kecemasan seseorang. Hal-hal stres yang mempengaruhi seseorang adalah pekerjaan, lebih sedikit jam kerja, dan lebih banyak pekerjaan. Perilaku karyawan menunjukkan pola yang berbeda ketika Anda stres di tempat kerja. Setiap tekanan memiliki beberapa faktor, yaitu tipe orang, pengendalian diri dan tingkat pemecatan, serta semangat menghadapi perselisihan dan ketidakamanan kerja.

2.1.2.3 Faktor Stres Kerja

(Fahmi, 2016: 278) beberapa faktor stres kerja diantaranya:

1. Perusahaan

Perusahaan juga memberikan stress kerja karyawan jika karyawan terlibat dalam semua aktivitas di dalam perusahaan, seperti tuntutan pekerjaan atau pekerjaan berlebihan. Pekerjaan yang membutuhkan banyak tanggung jawab bisa sangat menegangkan.

2. Area kerja

Area kerja juga meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Ketika kehadiran dukungan sosial berperan dalam mengkoordinasikan pekerjaan mereka, tekanan karyawan meningkat jika layanan sosial tidak didukung.

3. Personal

Adanya faktor lain juga berperan dalam menghilangkan stres karyawan. Dalam hal pilihan, kepribadian seseorang memiliki pengaruh besar pada stres karyawan, seperti halnya kepribadian seseorang tergantung pada apakah mudah terpengaruh atau tidak.

2.1.2.4 Indikator Stress Kerja

(Sinambela, 2018) menjelaskan beberapa indikator stress kerja, yaitu:

1. Tugas utama dibagi menjadi tugas, kendala waktu karena jam kerja, dan berbagai keputusan.
2. Anggota organisasi terbagi menjadi skeptis dan tidak kontroversial tentang peran etika kerja, dan prospek kerja.
3. Relasi pekerjaan yang sehat serta positif serta hubungan dengan rekan kerja.
4. Pertumbuhan karir dibagi menjadi ketidakamanan pekerjaan (takut pengangguran) dan kesenjangan posisi serta frustrasi dengan mengejar pekerjaan tingkat tinggi.
5. Struktur organisasi, yaitu peningkatan kesempatan dengan tujuan partisipasinya sebagai prosedur *making decision*.

2.1.3. Turnover

2.1.3.1. Pengertian Turnover

Turnover atau pergantian karyawan ialah ambisi pegawai untuk pindah, meninggalkan ataupun meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau sukarela atau

di tempat kerja. Pergeseran biasanya terjadi dikarenakan pegawai menginginkan tugas kerja yang positif. Organisasi bekerja keras untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, tetapi staf yang direlokasi tidak terlalu jauh. *Turnover* dinilai amat memberikan dampak yang merugikan perusahaan, dikarenakan adanya anggaran rekrutmen yang harus dibayar oleh perusahaan (Jewell, 2018).

(Ngantung, Saerang, & Pandowo, 2017) *Turnover* merupakan tata cara pemberhentian tetap oleh pegawai dengan ikhlas ataupun tidak. *Turnover* mungkin berada dalam posisi untuk dikeluarkan, dikeluarkan, dikeluarkan atau kematian seorang anggota organisasi. Hambatan untuk bekerja memungkinkan karyawan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi sepenuhnya struktur dan proses organisasi agar karyawan merasa nyaman dan jujur di lingkungan kerja.

(Supardi & Suratno, 2016) *Turnover* ialah kebiasaan atau kekuatan orang untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, termasuk menginginkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* ditandai dengan berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan.

2.1.3.2. Jenis *Turnover*

(Ayuningtyas, Retnowati, & Imam, 2018), *Turnover* karyawan dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. *Turnover* dengan paksaan. Pekerjaan buruk, pemecatan karena melanggar aturan kerja. Perputaran paksa dikondisikan oleh kebijakan organisasi, peraturan tenaga kerja dan standar efisiensi tenaga kerja.
2. *Turnover* dengan ikhlas. Karyawan meninggalkan perusahaan atas kehendak mereka sendiri. Pilihan bebas tergantung pada banyak pekerjaan, gaji, pekerjaan, lokasi dan alasan pribadi / keluarga.

2.1.3.3. Faktor *Turnover*

Robert dan July (2019:57) faktor *turnover* diantaranya:

1. Umur: Pekerja muda sering pergi. Jumlah pengusaha muda seringkali banyak karena mereka masih ingin mencoba pekerjaan.
2. Periode atau masa kerja: Perputaran adalah hal biasa di antara karyawan paruh waktu. Kondisi timbulnya lalu lintas adalah kurangnya interaksi dan sosialisasi dini dengan bertambahnya usia.
3. Tekanan: Karena beban kerja yang terlalu tinggi, dapat menyebabkan gangguan atau penyakit terkait pekerjaan.
4. Area kerja: tempat yang baik yang kondusif bisa memberikan kenyamanan kerja bagi pegawai.
5. Kebahagiaan dalam bekerja: Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi berpengaruh terhadap bahagia pegawai dalam kerja.

6. Kebahagiaan atas kompensasi: Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab fluktuasi, tetapi penyebab yang lebih kuat adalah persepsi perlakuan tidak adil dalam hal tunjangan.
7. Perusahaan: semakin dekat profil nilai perusahaan, semakin besar kemungkinan mereka bertahan di tempat kerja.

2.1.3.4. Indikator *Turnover*

(Supardi & Suratno, 2016) menyebutkan 3 indikator dari *turnover*, diantaranya:

1. Ide untuk mengakhiri masa kerja

Ini mewujudkan pemikiran individu yang tinggal di tempat kerja dan di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, menghasilkan tingkat non-partisipasi yang lebih tinggi atau lebih rendah.

2. Ide untuk meninggalkan perusahaan

Apabila seorang pegawai sering berpikir meninggalkan tempat dimana dia bekerja, dia akan berusaha untuk menemukan pekerjaan selain di tempat kerjanya sekarang.

3. Ide untuk berganti pekerjaan

Ini menunjukkan orang yang berniat untuk pergi. Karyawan tersebut berniat untuk pergi, jika dia telah menemukan adanya jenis pekerjaan yang

tawarannya lebih dari pada pekerjaan yang sekarang, cepat atau lambat karyawan akan menggantikan pekerjaannya dengan yang baru.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Edison dkk. (2017: 188) menjelaskan kinerja disebut sebagai hasil yang dapat diukur dalam waktu tertentu seperti yang dijanjikan. Kinerja berasal dari hasil kerja seorang individu yang dinilai dari kualitas dan kuantitas kinerja peran dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kinerja adalah ukuran yang digunakan perusahaan untuk terus mengevaluasi karyawan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tetap berjalan sesuai rencana.

(Ayuningtias & Nainggolan, 2019:56) kinerja merupakan adalah keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran dan visi perusahaan. Sangat penting untuk ditekankan bahwa organisasi harus selalu memantau kinerja setiap unit dalam organisasi. Tentu saja hal ini bisa menjadi dasar untuk menilai penawaran dan penalti karyawan, apakah produktif atau tidak. Hasil yang baik dapat menciptakan lingkungan perencanaan yang produktif dan meningkatkan kinerja roda organisasi.

Afandi (2018: 84) kinerja adalah kehendak individu atau kelompok untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan hasil sukarela. Seseorang diekspektasikan mampu melakukan pekerjaannya disertai atau tanpa pengawasan. Nilai-nilai loyalitas dan komitmen terhadap organisasi harus ditunjukkan dalam rangka mengembangkan potensi organisasi.

2.1.4.2 Faktor Kinerja

Moehiono (2016:61) menyebutkan beberapa faktor kinerja diantaranya:

1. Ekspektasi kompensasi
2. Motivasi
3. Keahlian
4. Keinginan
5. Ekspektasi dengan pekerjaan
6. Upah
7. Kebahagiaan dalam bekerja

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Kasmir (2018: 209) menjelaskan indikator dari kinerja diantaranya:

1. Bobot pekerjaan

Pengukuran efisiensi dapat dilakukan dengan meningkatkan jenis dan kinerja pekerjaan yang dilakukan daripada kapasitas dan efisiensi karyawan.

2. Ukuran

Ukuran adalah unit keluaran yang dapat dinyatakan sebagai jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang individu.

3. Periode

Periode adalah kondisi kinerja yang hasil yang sama bertemu pada awal periode tertentu dan meningkatkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain.

4. Minimalisasi anggaran

Minimalisasi anggaran ialah pengeluaran untuk setiap bagian dari program perusahaan dianggarkan sebelum pelaksanaan acara.

5. Penyidikan

Hampir semua jenis pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan terhadap kegiatan kerja. Maka dari itu setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan diperlukannya penyidikan wajib agar penyimpangan tidak terjadi.

6. Relasi antar pekerja

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kolaborasi antara karyawan dan eksekutif perusahaan. Hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin juga menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan kerjasama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ialah salah satu referensi yang diberikan dari peneliti untuk melengkapi konsep yang digunakan untuk tinjauan penelitian. Namun, penulis menunjuk sejumlah penelitian untuk memperkaya studi. Berikut adalah studi yang pernah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fara Nurdiana, 2020 (scopus)	Hubungan Peran Ganda dan Stress Kerja dengan kinerja perawat wanita pelayanan di rumah sakit	<i>Literatur review</i>	Didapatkan hasil bahwa ada hubungan peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

2.	Ismaya Umniyuda, 2018	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk1 Unit UMUM SDM Kantor Cabang Utama Jalan Perintis Kemerdekaan Bandung	Analisis regresi linear	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sebesar 75.1%
3.	Revia Dian 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Malang	<i>Software</i> SPSS	Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Z).
4	Muhammad Khaidir (2016)	Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan kontrak PT. Gagah satria manunggal banjarmasin	Analisis regresi	Hasil Penelitian pengaruh positif yang signifikan dari stress kerja dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5	Sri Langgeng (2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mutiara Utama Sukses	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	I Wayan Bayu Sandiarta (2020)	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
7	Ketut Edy Wirawan (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tri Makmur	<i>Metode of Successive Interval</i> (MSI).	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur

Sumber : Data Sekunder, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dan juga beberapa teori tentang variabel pengalaman kerja, (Hitalessy et al., 2018) dikatakan pegawai dengan tingkat pengalaman profesional akan mendapatkan keuntungan dengan beragam cara. Pengalaman kerja menggambarkan jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberi karyawan kesempatan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Afandi (2018: 84) kinerja ialah kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan beban kerjanya dan berdasarkan ekspektasi atas hasil kerjanya. Seseorang diharapkan mampu memenuhi segala beban kerjanya atas dasar pertanggungjawabannya, dengan atau tanpa pengawasan.

Istilah di atas menggambarkan hubungan antara pekerjaan dan kepercayaan diri dan kinerja produk mereka, menjelaskan manfaat dari pekerjaan mereka dalam kelompok atau organisasi. Karyawan yang berpengalaman juga akan dapat merencanakan tanggapan atau mencegah ketidaknyamanan saat bekerja untuk perusahaan.

2.3.2 Variabel Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu permasalahan yang cukup serius dan harus diselesaikan oleh perusahaan ialah berkaitan dengan stres kerja, dikarenakan untuk mencapai tingkat keberhasilan karyawan dibutuhkan kemampuan untuk bekerja tanpa adanya beban atau stress akibat kerja tersebut (Worang, Repi, & Dotulong, 2017: 2). Stres di tempat kerja adalah apakah seseorang mampu mencapai sesuatu atau tidak. Stres kerja pada seseorang juga akan membuat seseorang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, karena konsentrasi pikiran tidak lagi terfokus pada pekerjaan.

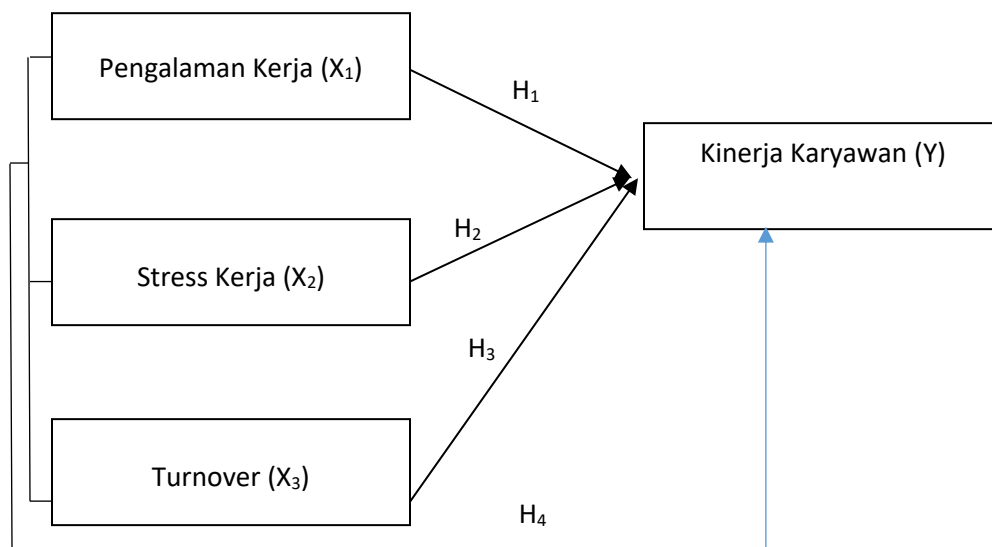
Kinerja Karyawan merupakan motivasi dan hasil yang diharapkan dari seorang individu atau kelompok untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya. Tutorial ini menunjukkan bagaimana menghasilkan hasil dari dampak stres pada kinerja. Keterampilan adalah suatu kondisi di mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya secara efisien dan akurat serta menciptakan sesuatu yang bernilai, terutama berdasarkan tujuan organisasi atau maksud orang tersebut.

2.3.3. Variabel Turnover Terhadap Kinerja Karyawan

(Ngantung, Saerang, & Pandowo, 2016) *Turnover* diartikan dengan pengunduran diri dengan karyawan secara sukarela atau sukarela. Sedangkan tindakan adalah kehendak seseorang atau kelompok untuk menjalankan fungsinya sesuai dengan fungsinya dan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan prinsip ini, kita dapat menentukan apakah kinerja karyawan dapat dicapai atau diharapkan tergantung pada omset perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

2.4 Hipotesis

1. H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia
2. H2 : Stress Kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia
3. H3 : Turnover berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia
4. H4 : Pengalaman Kerja, Stress Kerja dan Turnover secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis studi menjelaskan tentang aktivitas fungsional peneliti dalam suatu penelitian. Jenis penelitian ini merupakan sebuah proses atau metode dan proyek penelitian yang memandu persiapan sumber daya atau strategi untuk pengembangan rencana penelitian (Prof. Dr. S. Nasution, 2016).

Surjaweni (2015:71) adapun jenis studi yang dimanfaatkan pada studi ini berdasar pada target dan masalah, teknik berlaku adalah teknik penelitian multi dimensi. Ragam studi yang dimanfaatkan ialah model deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif ialah untuk memberikan informasi atau menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil ilmiah dari pihak pengamat. Tujuan penelitian ilmiah adalah untuk menguji gagasan, mencari saran, dan memahami masalah sehingga semakin banyak penelitian yang dapat dilakukan.

3.2. Sifat Penelitian

Adapun sifat dari studi ini ialah retrospektif yang memperhatikan indikator variabel dan variabel individual dalam penelitian serta didukung oleh isi penelitian dan alat analisis yang digunakan. (Surjaweni, 2015) Perubahan yang dilakukan mendefinisikan sifat sesuatu seperti yang terlihat mengukur ide dan melakukan penelitian. Setiap perubahan yang dimanfaatkan pada studi ini wajib mengandung target yang jelas serta transparan.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan studi ini di PT.Volex Indonesia dengan alamat Jalan Insinyur Sutami Kawasan Industri Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

3.3.2 Periode Penelitian

Skema perencanaan periode penelitian yaitu:

Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian

No	Tahapan penelitian	Feb'21	Feb'21	Maret'21	Maret'21	April'21	Mei'21
1	Pengumpulan informasi studi						
2	Desain studi						
3	Peninjauan teori						
4	Penetapan teknik penelitian						
5	Perangkaian angket						
6	Pengisian angket						
7	Pengolahan hasil angket						
8	Perapian akhir skripsi						

Sumber : Data Sekunder,2021

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek ataupun objek rancangan dan ditentukan oleh peneliti yang perlu mempelajari dan membuat keputusan (Surjaweni, 2016:80). Populasi atau unit analisis dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai PT. Volex Indonesia sebanyak 400 pegawai.

3.4.2 Sampel

Ialah karakteristik dari populasi yang akan dimanfaatkan dalam studi. (Priyatno, 2020:8) sampel merupakan sebagian dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Dikarenakan populasi sejumlah 400 pegawai yang cukup besar, maka digunakanlah formula Slovin untuk perhitungan jumlah sampel, sebagai berikut:

Catatan:

n = Total sampel

N = Total populasi

e = Angka kesalahan yaitu 5 % (lima persen)

$$n = \frac{400}{1 + 400(e)^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400(0,05)^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400(0,0025)}$$

$$n = \frac{400}{1+1} = 200 = 200 \text{ orang}$$

Berdasar pada perhitungan di atas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 200 pegawai. Teknik pengambilan sampel ini dinamakan sebagai *Simple Random Sampling*, dimana mengambil sampel secara tidak teratur tanpa adanya spesifikasi atau kriteria yang lebih khusus lagi dalam populasi yang telah ditetapkan.

3.5. Sumber Data

Yang menjadi asal data dalam penelitian ini ialah secara primer dan sekunder. Statistik tersebut akan digunakan sebagai sumber informasi sebagai proses bilangan, yang selanjutnya akan digunakan untuk mengukur ada tidaknya kesulitan pada studi. Asal data primer merupakan yang mana perolehannya dari populasi langsung, dalam hal ini ialah pegawai di PT Volex Indonesia. Asal data sekunder merupakan yang mana perolehannya dari populasi tidak langsung dari populasi yang bersangkutan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2016) teknik yang dimanfaatkan untuk pengumpulan data studi ini diantaranya:

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk pertanyaan wawancara tentang topik penelitian.
2. Pertanyaan, peserta tidak perlu mengumpulkan informasi, cukup memberikan daftar pertanyaan.

3. Pengenalan adalah proses pengumpulan informasi sambil belajar tentang suatu objek (orang) dan karakteristik objek (objek) dan mengatur objek tanpa masalah.

3.7. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tujuan dari variabel fungsional adalah untuk menentukan pengaruh pengukuran variabel pencarian. Variabel terbagi menjadi 2, diantaranya:

3.7.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1. Pengalaman Kerja (X1)

(Manulang, 2016) menyebutkan indikator dari pengalaman kerja yaitu:

- a. Periode bekerja
- b. Pengetahuan
- c. Kehandalan menggunakan mesin/ peralatan kerja
- d. Keterampilan

2. Stress Kerja (X2)

(Keller, 2018) menyebutkan indikator atas stress kerja yaitu:

- a. Tekanan pekerjaan
- b. Ketegasan pimpinan
- c. Periode bekerja
- d. Permasalahan
- e. Relasi

3. Turnover (X3)

Mobley (2018:105), tiga indikator *Turnover* yaitu:

1. Ide untuk vakum
2. Ide untuk keluar dari perusahaan
3. Ide untuk mengganti pekerjaan

3.7.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja Karyawan (Y)

Yoga (2017), indikator dari kinerja diantaranya:

1. Mutu
2. Jumlah
3. Periode
4. Minimalisasi anggaran
5. Penyidikan
6. Relasi antar karyawan

Tabel 3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	Proses mengembangkan ilmu atau keterampilan di mana berhubungan dengan cara bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Periode bekerja 2. Pengetahuan 3. Kehandalan menggunakan mesin/ peralatan kerja 4. Keterampilan. 	Likert
Stress Kerja (X2)	Keadaan tersebut begitu menegangkan bagi jiwa manusia sehingga melebihi batas kemampuannya, sehingga jika tidak dikendalikan dapat mempengaruhi kesehatannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan pekerjaan 2. Ketegasan pimpinan 3. Periode bekerja 4. Permasalahan 5. Relasi 	Likert

<p><i>Turnover</i> (X3)</p>	<p>Keinginan karyawan untuk pindah, meninggalkan atau meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau sukarela atau atas kebijaksanaan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ide untuk vakum 2. Ide untuk keluar dari perusahaan 3. Ide untuk mengganti pekerjaan 	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Buah kerja yang dihasilkan sesuai dengan beban kerja yang diberikan dalam kurun waktu yang telah disepakati</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu 2. Jumlah 3. Periode 4. Minimalisasi anggaran 5. Penyidikan 6. Relasi antar karyawan 	<p>Likert</p>

Sumber : Data Sekunder 2021

3.8 Metode Analisis Data

Peneliti akan dipilih untuk menentukan angka sehingga keputusan dapat diambil. Keakuratan jenis sampel ditentukan oleh tujuan studi minimum dan variabilitas peningkatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji tujuan objektif (Linarwati, Fathoni, & Minarsih, 2016)

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik adalah interpretasi data berdasarkan variabel yang diuji dalam studi ini (Alfianika, 2018). Peneliti bisa memanfaatkan informasi statistik untuk menggambarkan informasi pencarian adalah tipikal dari waktu normal.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Validitas

Aspek terpenting dari studi data adalah deskripsi variabel yang dapat dipelajari dan berfungsi sebagai cara untuk mengkonfirmasi asumsi. Langkah

pertama yang harus dilakukan oleh peneliti setelah memperoleh informasi berupa data ialah menguji tingkat validitas dari data tersebut.

Efektivitas suatu perangkat ditentukan dengan mengaitkan hasil pertanyaan atau diskusi tertentu dengan hasil keseluruhan. Skor keseluruhan merupakan total semua skor yang diperoleh dengan pertanyaan atau pernyataan dari angket yang disebarkan kepada responden. Sebuah alat ukur berguna jika evaluasi setiap item pertanyaan sangat relevan dengan hasil keseluruhan pada tingkat alfa tertentu. Namun, jika koneksi tidak penting, maka instrumen dinonaktifkan dan tidak boleh menggunakannya dengan tujuan menghitung atau mengumpulkan data. Berikut adalah formula yang dimanfaatkan dalam perhitungan tingkat validitas data.

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 1. Korelasi *Pearson Product Moment*

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X= Skor butir

Y= Skor total butir

N= Jumlah sampel (responden)

Cara membaca hasil perhitungan ialah apabila nominal r_{tabel} lebih besar dari pada r_{hitung} ini berarti data yang digunakan tidak memiliki validitas data. Namun sebaliknya yang terjadi, apabila nominal r_{tabel} lebih kecil dari pada r_{hitung} ini berarti

data yang digunakan memiliki validitas data sehingga data tersebut dapat dilanjutkan kepada tahap pengolahan yang selanjutnya.

3.8.2.2 Reliabilitas

Perhitungan yang andal dibuat dengan pertanyaan atau frasa yang sudah dikonfirmasi. Metode penilaian ulang adalah pertanyaan yang sama atau pertanyaan untuk karyawan yang konstan di waktu yang bersamaan. Kenyataannya, ekspektasi ini ambigu karena akurasi pengukuran tidak menentukan siapa simternya (Prof. Dr. S. Nasution, 2016). Reliabilitas mengacu pada daya tahan alat ukur ketika orang yang sama menggunakannya pada waktu yang berbeda (Prananda, Lucitasari, & Abdul Khannan, 2019).

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mirip terhadap koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan-kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya 1 variabel bebas (X).

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebar dengan normal atau tidak. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari histogram *Regression Residual*, hasil analisa dari *Chi Square*, serta *Kolmogorov-Smirnov*.

3.8.4.2 Uji Multikolinearitas

Jika regresi terbentuk model yang positif atau baik, maka sewajarnya tidak akan membentuk bentuk yang bertumpukan antara versi independen (Alfianika, 2018). Uji ini dapat disimpulkan jika nilai VIF yang dihasilkan dibawah nominal 10 dan *tolerance* di atas dari 0,05 maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadinya multikolineritas.

3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengukuran heterogenitas ialah mengukur perbedaan antara nilai yang diamati dan nilai taksiran sama untuk semua taksiran Y. Diagnostik atom dilakukan berpasangan dengan reseptor yang sama dan independen (Alfianika, 2018)

Pengujian ini memanfaatkan teknik Glejser melalui penyusunan regresi diantara nilai tetap residual dan nilai variabel independen. Jika setiap variabel independen bebas dari pengaruh kepada nilai tetap residual atau disebut ($\alpha = 0,05$), alhasil disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas yang terjadi pada data yang diolah tersebut.

3.8.5 Uji Pengaruh

3.8.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Banyak bagian urutan yang berbeda untuk mengembangkan urutan urutan sederhana yang meningkatkan jumlah karakter independen yang sebelumnya 1 sampai 2 atau skala penanggalan lainnya. Jika dua atau lebih variabel independen dapat digunakan untuk memperkirakan atau mengurangi biaya, peneliti akan menggunakan berbagai metode untuk menentukan apakah ilmuwan bersedia mengambil posisi partisipan (spesies) yang berbeda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3. 2. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Angka konstanta

$b_{1,2,3}$ = Angka koefisien regresi

X_1 = Variabel independen satu

X_2 = Variabel independen dua

X_3 = Variabel independen tiga

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menjawab apakah dugaan sementara atau yang disebut sebagai hipotesis dapat dibuktikan diterima atau ditolakny dugaan tersebut berdasarkan pada hasil pengolahan data yang sudah diperoleh.

3.9.1 Uji T

Ialah dilaksanakan untuk mengetahui hasil dari hipotesis antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji secara parsial atau masing-masing.

Rumusny adalah

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 3. Uji t

Sumber :(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsiltasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi persial yang ditemukan

Apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak, begitu pula dengan sebaliknya.

3.9.2 Uji F

Ialah dilaksanakan untuk mengetahui hasil dari hipotesis antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji secara simultan atau bersamaan.

Rumus perhitungannya ialah berikut ini:

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

Rumus 3. 4. Uji F

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Catatan:

F_h = Hasil F_{hitung}

n = Total sampel

k = Total variabel bebas

R^2 = Koefisien determinasi

Apabila hasil perhitungan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak, begitu pula dengan sebaliknya.