PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CAHAYA INDO MANDIRI

SKRIPSI

Oleh:
FEN RIKI
160910034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CAHAYA INDO MANDIRI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Fen Riki
160910034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama :Fen riki

NPM :160910034

Fakultas :Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program Studi :Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Cahaya Indo Mandiri

Adalah karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

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

Batam, 11 Februari 2020

Fen Riki

160910034

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CAHAYA INDO MANDIRI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Fen Riki
160910034

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 11 Februari 2020

Syaifullah,S.E.,M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat saat ini, keberhasilan setiap perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, tanpa manusia tidak mungkin sebuah perusahaan dapat beroperasi, apalagi mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia disebuah perusahaan dapat menjadi penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *sampling* jenuh, menggunakan metode penyebaran kuesioner dengan jumlah sebanyak 104 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Cahaya Indo Mandiri sebagai respondennya. Data yang terkumpul dalam penelitian ini mengguankan metode deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solusion*) versi 25. Dalam hasil penelitian ini menunjukan bahwa dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel independen yaitu stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hasil uji F menunjukan variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan siginifikan terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri, dengan nilai hasil uji f hitung 358,821> 3.0864 nilai f tabel dan dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

Kata kunci : Stres kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

In this era of increasingly fierce business competition, the success of every company is inseparable from the human resource factor. Human resources are important for the company, without people who may be companies that can help, so that they get profit. Human resources are assets that must be maintained by the company because human resources in a company can be a determinant of a company's survival. This study discusses job stress and job satisfaction on employee turnover intention at PT Cahaya Indo Mandiri. The sampling technique used in this study was saturated sampling, using a questionnaire distribution method with a total of 104 respondents who used all of PT Cahaya Indo Mandiri's employees as respondents. The data collected in this research uses descriptive method, data quality test, classic assumption test, influence test and hypothesis test with the help of SPSS (Product Statistics and Solution Services) version 25. Because the independent variable namely job stress has a significant and positive influence on turnover intention and job satisfaction have a significant partial positive towards turnover intention. The results of the F test show the variables of job stress and job satisfaction are positive and significant to the performance of employees at PT Cahaya Indo Mandiri, with the value of the test results f arithmetic 358,821> 3.0864 f table values and with a significance value of 0,000 <0.05.

Keywords : *Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam ibu Rizki Tri Anugrah Bahkti,S.H.,M.M.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si.
4. Bapak Syaifullah,S.E., M.M., selaku Pembimbing Skripsi Pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan berupa dukungan moral dan doa kepada penulis.
7. Teman-teman PT Cahaya Indo Mandiri yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Semua teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2020.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 11 Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR RUMUS xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Identifikasi masalah 6
1.3. Pembatasan masalah 6
1.4. Rumusan Masalah 6
1.5. Tujuan Penelitian 7
1.6. Manfaat Penelitian 7
1.6.1. Manfaat Teoritis 7
1.6.2. Manfaat Praktis 8
1.6.2.1. Bagi Perusahaan 8
1.6.2.2. Bagi Universitas Putera Batam 8
1.6.2.3. Bagi Peneliti 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1. Kajian teori 9
2.1.1. Stres kerja 9
2.1.1.1. Pengertian stres kerja 9
2.1.1.2. Faktor-faktor stres kerja 10
2.1.1.3. Kategori penyebab stres kerja 10
2.1.1.4. Indikator Stres Kerja 11
2.1.2. Kepuasan Kerja 12
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja 12
2.1.2.2. Faktor-Faktor kepuasan kerja 14

2.1.2.3. Berbagai cara mengungkapkan ketidakpuasan kerja 14
2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja 15
2.1.3. *Turnover Intention* 16
2.1.3.1. Pengertian *Turnover Intention* 16
2.1.3.2. Kategori *Turnover Intention* 17
2.1.3.3. Gejala-Gejala Dan Tanda-Tanda Karyawan Yang Memiliki *Turnover Intention* 18
2.1.3.4. Indikator *Turnover Intention* 18
2.2. Penelitian Terdahulu..... 19
2.3. Kerangka Penelitian..... 22
2.3.1. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* 22
2.3.2. Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* 23
2.3.3. Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.....23
2.4. Hipotesis Penelitian 24
BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1. Desain Penelitian 25
3.2. Operasional Variabel 25
3.2.1. Variabel Independen Dan Variabel Dependen 26
3.3. Populasi dan Sampel..... 27
3.3.1. Populasi.....27
3.3.2. Sampel 28
3.4. Teknik Pengumpulan Data 28
3.4.1. Skala Pengukuran Data 29
3.5. Metode Analisis Data 30
3.5.1. Analisis Deskriptif 30
3.5.2. Uji Kualitas Data 31
3.5.2.1. Uji Validitas.....32
3.5.2.2. Uji Reliabilitas 33
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....34
3.5.3.1. Uji Normalitas.....34
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas.....36
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas 36

3.5.4. Uji Pengaruh 37
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda 37
3.5.5. Uji Hipotesis 37
3.5.5.1. Uji t (Pengujian Secara Parsial) 38
3.5.5.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan) 38
3.5.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....39
3.5.6.1. Lokasi Penelitian.....39
3.5.6.2. Jadwal Penelitian 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 40
4.1. Hasil Penelitian..... 40
4.1.1. Profil Responden.....40
4.1.1.1 Pendidikan 40
4.1.1.2. Usia 42
4.1.1.3. Jenis Kelamin.....43
4.1.2. Analisis Deskriptif 44
4.1.2.1. Stres Kerja (X_1).....44
4.1.2.2. Kepuasan Kerja (X_2).....45
4.1.2.3. *Turnover Intention* (Y).....46
4.1.3. Hasil Uji Validitas Data.....47
4.1.3.1. Uji Validitas variabel Stres Kerja (X_1) 47
4.1.3.2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....48
4.1.3.3. Uji Validitas variabel *Turnover Intention* (Y) 48
4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas Data 49
4.1.4.1 Hasil Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja (X_1) 50
4.1.4.2. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja(X_2) 50
4.1.4.3. Hasil Uji Realibilitas Variabel *Turnover Intention*(Y).....51
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik 51
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas 51
4.1.5.2. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....53
4.1.5.3. Hasil Uji Multikolinearitas 54
4.1.5.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas 55
4.1.6. Hasil Uji Pengaruh.....56

4.1.6.1. Regresi Linier Berganda 56
4.1.6.2. Koefisien Determinasi (R^2).....57
4.1.7. Uji Hipotesis 58
4.1.7.1. Hasil Uji t.....58
4.1.7.2. Hasil Uji F.....60
4.2. Pembahasan 61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 65
5.1. Simpulan 65
5.2. Saran 65
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 23
Gambar 4.1 Diagram Pendidikan 41
Gambar 4.2 Diagram Usia 42
Gambar 4.3 Diagram Jenis Kelamin..... 43
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Data 52
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot) 52

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data *turnover* Karyawan PT Cahaya Indo Mandiri 4
Tabel 2.1 Penelitian Tredahulu..... 19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian..... 26
Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner Skala Likert..... 30
Tabel 3.3 Kriteria Analisi Deskriptif..... 31
Tabel 3.4 Tingkat Validitas..... 33
Tabel 3.5 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas 34
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian..... 39
Tabel 4.1 Klarifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 41
Tabel 4.2 Klarifikasi Responden Berdasarkan Usia..... 42
Tabel 4.3 Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja..... 44
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja 45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention*..... 46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja 47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*..... 49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja 50
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja..... 50
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention*..... 51
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov..... 53
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikoliniearitas..... 54
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 55
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 56
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi 58
Tabel 4.18 Hasil Uji t 59
Tabel 4.19 Hasil Uji F 61

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Uji Validitas 32
Rumus 3.2 Uji Normalitas 35
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda 37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, tanpa manusia tidak mungkin sebuah perusahaan dapat beroperasi, apalagi mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia disebuah perusahaan dapat menjadi penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena tanggung jawab sumber daya manusia untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menemukan tenagakerja yang handal supaya perusahaan kedepannya akan mengalami keuntungan secara terus menerus dan kelangsungan hidup perusahaan akan bertahan lama. Salah satu upaya supaya perusahaan mencapai tujuannya adalah dengan mengurangi perputaran karyawan (*turnover intention*) yang tinggi.

Turnover intention ialah suatu kondisi dimana pekerja memiliki suatu niat atau keinginan yang dikerjakan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai pilihan di organisasi yang berbeda kemudian *turnover* ialah penggerak keluarnya pekerja dari tempatnya bekerja (Septiari & Ardana, 2016). Maka dengan karyawan yang telah lama bekerja di sebuah organisasi/perusahaan, karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dan pengalaman yang hebat sehingga dengan kemampuan dan pengalamannya karyawan tersebut akan dapat membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Supaya tidak terjadinya *turnover intention* yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan ingin berpindah tempat kerjanya. Seperti yang terjadi pada PT Cahaya Indo Mandiri yang mengalami *turnover intention* karyawan yang tinggi.

Diduga faktor yang menyebabkan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan disebabkan oleh stress kerja. Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta dengan kondisi seseorang dimana seseorang tersebut terpaksa mengeluarkan tanggapan yang melebihi kemampuan penyesuaian pada dirinya terhadap suatu tuntutan lingkungan. Dampak yang muncul akibat stres kerja antara lain pada hilangnya konsentrasi, menurunnya produktivitas, dan munculnya berbagai penyakit pada diri seseorang. Adapun beberapa masalah yang terjadi di PT Cahaya Indo Mandiri yang menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah masalah mengenai beban kerja yang berlebihan, terjadi di PT Cahaya Indo Mandiri dikarenakan tuntutan perusahaan kepada karyawannya supaya berkerja dengan lebih cepat dengan kondisi yang sulit sekali bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat. Kondisi yang sulit yang dimaksudkan disini merupakan kondisi jalan dan muatan yang padat di lapangan kerja proyek, dimana jalannya yang panjang, kurang rata beserta banyaknya lubang dan bergelombang sehingga sangat sulit bagi karyawan untuk melaju dengan kondisi jalan tersebut apalagi ditambah dengan muatan yang padat, ini makin menambah kesulitan bagi karyawan untuk melaju dengan cepat. Stres kerja perlu untuk dikelola secara baik guna mengantisipasi adanya dampak buruk

yang dapat terjadi. Pernyataan ini didukung oleh (Monica & Putra, 2017) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selain dari stres kerja, diduga penyebab tingginya *turnover intention* di PT Cahaya Indo Mandiri juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana seorang pekerja memandang pekerjaannya (Paat, Tewal, & Jan, 2017). Seorang pekerja atau karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah biasanya menunjukkan sikap yang negatif, biasanya ditunjukkan terhadap pekerjaannya ataupun terhadap kawasan kerjanya, sehingga seorang karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam dirinya kemudian merasakan kegelisahan, ujung-ujungnya karyawan akan berniat untuk pindah dan meninggalkan perusahaan. Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang mempengaruhi karyawan PT Cahaya Indo Mandiri untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang baru lagi, adapun masalah kepuasan kerja mengenai pemberian kompensasi yang rendah kepada karyawan, yang kurang sesuai dengan kondisi beban kerja yang mereka kerjakan. Tidak hanya kompensasi yang rendah dipermasalahkan, adanya konflik antara rekan kerja atau antara karyawan operator dengan para mekanik yang membuat kepuasan kerja mereka menjadi rendah, antara operator dengan mekanik selalu terjadi perselisihan, disisi operator mereka menuntut mekanik supaya bekerja lebih cepat dikarenakan mereka harus mengejar target, disisi mekanik mereka tidak bisa mengerjakan alat yang rusak dengan sangat cepat dikarenakan harus mengorder sparepart yang dibutuhkan terlebih dahulu dan inilah yang menyebabkan selalu terjadinya perselisihan. Pernyataan ini didukung oleh (Hidayati & Trisnawati,

2016) bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

PT Cahaya Indo Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, yang kantornya berlokasi di komplek perumahan lotus garden blok ab no 7 Batam. PT Cahaya Indo Mandiri memiliki banyak karyawan namun banyak juga karyawan yang mengalami stres kerja beserta banyak juga karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah, sehingga memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dan ini merupakan masalah yang dihadapi perusahaan PT Cahaya Indo Mandiri saat ini. Berikut merupakan Data *turnover* Karyawan bulan Oktober 2018 – September 2019 PT Cahaya Indo Mandiri.

Tabel 1.1 Data *turnover* Karyawan bulan Oktober 2018 – September 2019

No	Bulan	Jumlah karyawan pada awal bulan	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir bulan
1	Oktober	106	0	1	105
2	November	105	1	0	106
3	Desember	106	0	0	106
4	Januari	106	0	1	105
5	Februari	105	0	0	105
6	Maret	105	1	0	106
7	April	106	0	2	104
8	Mei	104	1	0	105

9	Juni	105	0	0	105
10	July	105	0	1	104
11	Agustus	104	1	0	105
12	September	105	0	1	104

Sumber: Data PT Cahaya Indo Mandiri, 2018-2019

Dilihat dari tabel 1.2 di atas, dapat di pahami bahwa tingkat keluar masuknya karyawan yang cukup tinggi di tahun 2018-2019 dari bulan Oktober 2018 hingga bulan September 2019. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan mengalami masalah tingginya *turnover intention.* Jumlah karyawan yang keluar paling tinggi sebanyak 2 karyawan dan jumlah karyawan yang masuk paling banyak terjadi sebanyak 1 karyawan. Dilihat dari pemahaman data, diperoleh pemahaman bahwa jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar. Yang menyebabkan keluar masuknya karyawan diduga masalah stres kerja dan kepuasan kerja, stress kerja yang dialami karyawan PT Cahaya Indo Mandiri terjadi dikarenakan beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan stress kerja dan berdampak juga terhadap kepuasan kerja yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Indo Mandiri menurun sehingga menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

Maka berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dibuat dalam judul **“ PENGARUH STRES KERJA DAN**

KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CAHAYA INDO MANDIRI".

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja.
2. Kompensasi yang rendah dan perselisihan antara rekan kerja yang membuat kepuasan kerja menjadi rendah.
3. Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah sehingga menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

1.3.Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi yang diatas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. PT Cahaya Indo Mandiri sebagai objek penelitian.
2. Stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variable bebas dan *turnover intention* sebagai variable tetap.

1.4.Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah stres kerja pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri?
2. Apakah kepuasan kerja pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri?

3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo mandiri.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT. Cahaya Indo Mandiri yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai stres kerja dan kepuasana kerja berserta dengan *turnover intention*, dan bias dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga bias dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meyelesaikan masalah stres kerja serta kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengatasi masalah *turnover intention* yang tinggi.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk bisa menentukan cara supaya dapat mengelola sumber daya manusia dengan tepat.

1.6.2.2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian bisa dijadikan sebagai rujukan, acuan dan dokumen akademik yang berfungsi untuk dijadikan acuan dalam kegiatan akademik serta sumber referensi.

1.6.2.3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian teori

2.1.1. Stres kerja

2.1.1.1. Pengertian stres kerja

Pengertian stres kerja telah banyak sekali diuraikan menurut para ahli dan inilah beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut (Hidayati & Trisnawati, 2016) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Menurut (Nasution, 2017) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologmoniis dan fisik seseorang. Menurut (Yulianti & Mesta, 2015) stres merupakan kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologi dan perilaku. Menurut (Waruwu & Nugroho, 2018) menyatakan bahwa stres adalah perasaan senang, gelisah dan/atau beban fisik yang muncul ketika tuntutan yang dirasakan seorang individu melebihi batas yang dapat ia hadapi. Menurut (Cahyana & Jati, 2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Menurut (Lestari & Mujiati, 2018) stres adalah

konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntunan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut (Monica & Putra, 2017) stres kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi kerja menyimpang dengan kondisi psikologis individu.

2.1.1.2. Faktor-faktor stres kerja

Menurut (Hidayati & Trisnawati, 2016) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis).
2. Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi).
3. Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern).

2.1.1.3. Kategori penyebab stres kerja

Menurut (Yulianti & Mesta, 2015) ada dua kategori penyebab stres, yaitu ;

1. *Stress on the job* merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab *stress on the job*, adalah:
    a. Beban kerja yang berlebihan.
    b. Tekanan atau desakan waktu.
    c. Kualitas supervisi yang jelek.
    d. Iklim politis yang tidak aman.

e. Wewenang yang tidak mencukup untuk melaksanakan tanggung jawab.

f. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan pegawai.

g. Konflik antara pribadi dan antar kelompok.

h. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

i. Kemenduaan peran (*role ambiguity*).

j. Berbagai bentuk perubahan.

k. Frustasi.

2. *Stress of the job* merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Penyebabnya adalah:

   a. finansial.

   b. Masalah-masalah fisik.

   c. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).

   d. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

   e. Masalah-masalah pribadi lain misalnya, kematian saudara dan lainnya.

2.1.1.4. Indikator Stres Kerja

Menurut (Septiari & Ardana, 2016) mengemukakan ada lima indikator stres kerja, yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan

   Merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut.

2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan

   Merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai

   Merupakan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan.

4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab

   Merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

5. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi

   Merupakan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja telah banyak sekali diuraikan menurut para ahli dan inilah beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut (Yuda & Ardana, 2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok. Menurut (Feizal, 2015) suatu sikap karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis. Menurut (Yulianti & Mesta, 2015) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang,

puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Monica & Putra, 2017) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang efektif oleh individu-individu, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan mereka saat ini. Menurut (Putri & Prasetio, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut (Arnanta & Utama, 2017) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Menurut (Paat et al., 2017) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Menurut (Arinnandya & Hukama, 2018) Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas. Menurut (Sulasri & Suhardi, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Menurut (Alif, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang terhadap pekerjaanya dan dalam kontek bekerja. Menurut (Mufarrih et al., 2019) *Job satisfaction is the conglomerate of feelings and beliefs that people have about their current job. A persons' job satisfaction can range from extreme satisfaction to extreme dissatisfaction.*

2.1.2.2. Faktor-Faktor kepuasan kerja

Menurut (Hidayati & Trisnawati, 2016) ada beberapa faktor kepuasan kerja yaitu:

1) Faktor Motivasi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan,
2) Faktor Higienis : kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan denga rekan kerja, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

2.1.2.3. Berbagai cara mengungkapkan ketidakpuasan kerja

Menurut (Yulianti & Mesta, 2015) ada beberapa cara mengungkapkan rasa ketidakpuasan kerja, yaitu:

1) Keluar

   Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
2) Suara.

   Ketidak puasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
3) Kesetiaan.

   Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu keadaan membaik, meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan

mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.

4) Pengabaian. Ketidakpuasan

yang diungkapkan melalui membiarkan kondisi memburuk, meliputi keabsenan atau keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Yulianti & Mesta, 2015) mengemukakan ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja.

2) Rekan kerja.

Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mampu bekerja sama dalam tim akan mendukung peningkatan kepuasan kerja.

3) Promosi pekerjaan.

promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain

yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan.

4) kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

Kemampuan dan keahlian merupakan sesuatu yang dimiliki oleh masing-masing individu. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian karyawan maka akan semakin tinggi pula karyawan itu dihargai oleh perusahaan.

5) Supervisi/ Atasan Langsung.

Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3. *Turnover Intention*

2.1.3.1. Pengertian *Turnover Intention*

Pengertian *turnover intention* telah banyak sekali diuraikan menurut para ahli dan inilah beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut (Saeka & Suana, 2016) *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Menurut (Budiyono, 2016) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut (Septiari & Ardana, 2016) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut (Radebe & Dhurup, 2018) *turnover intention is consider intention to*

leave as a purposeful willingness on the part of an employee to sever relations with or membership of a particular organisation.

. Menurut (Yuda & Ardana, 2017) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut (Hidayati & Trisnawati, 2016) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. Menurut (Yulianti & Mesta, 2015) intensi *turnover* adalah kecenderungan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

2.1.3.2. Kategori *Turnover Intention*

Menurut (Hidayati & Trisnawati, 2016) mengelompokkan berhentinya karyawan dari perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dalam 2 (dua) kategori :

1) *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*), terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.
2) *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*), terjadi apabila pihak manajemen / pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau

penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

2.1.3.3. Gejala-Gejala Dan Tanda-Tanda Karyawan Yang Memiliki *Turnover Intention*

Menurut (Septiari & Ardana, 2016) ada beberapa gejala-gejala dan beberapa indikasi *turnover intention* karyawan yang dapat diamati, yaitu:

1) Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *turnover intention*

   Selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja.

2) Indikasi yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *turnover intention*

   Absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

2.1.3.4. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut (Yuda & Ardana, 2017) yang meliputi:

1) Pikiran untuk keluar

Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakukan yang tidak adil akan merangsang karyawan berpikir keluar dari organisasi.

2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari *alternatif* pekerjaan pada organisasi yang lain.

3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sejenis ini telah dilakukan sebelumnya, sebab penelitian terdahulu dirasa sangat penting di sebuah penelitian yang akan dilakukan. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Beberapa penelitian yang mendasari sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
1	(Lestari & Mujiati,	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja	Metode regresi linier	1. stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

	2018)	Karyawan Terhadap *Turnover Intention*	berganda	*turnover intention* karyawan pada Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. 2. komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. 3. kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar.
2	(Budiyono, 2016)	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang)	Metode regresi linier berganda	1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Duta Service Semarang. 2. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Duta Service Semarang. 3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* pada PT. Duta Service Semarang.
3	(Yuda & Ardana, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express	Metode regresi linier berganda	1. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. 2. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

				terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.
4	(Hidayati & Trisnawati, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama	Metode regresi linier berganda	1. kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama. 2. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan
5	(Paat et al., 2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado	Metode regresi linier berganda	1. Secara simultan mempunyai pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado 2. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado 3. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado 4. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
6	(Hesarika, 2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja	Metode regresi	1. Ada pengaruh stress kerja dengan *turnover intention*

		terhadap *Turnover Intention* Perawat Rawat Inap tahun 2017 (Studi Pada Rsu Bunda Thamrin Medan)	logistic berganda	perawat rawat inap di RSU. Bunda Thamrin Medan. 2. Ada pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat rawat inap di RSU. Bunda Thamrin Medan. 3. Stres kerja merupakan pengaruh yang lebih dominan bermakna dari pada kepuasan kerja terhadap tingginya *turnover intention*.
7	(Arnanta & Utama, 2017)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Cv. Dharma Siadja	Metode regresi linier berganda	1. stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* 3. Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Sumber: (Lestari & Mujiati, 2018), (Budiyono, 2016), (Yuda & Ardana, 2017), (Hidayati & Trisnawati, 2016), (Paat et al., 2017), (Hesarika, 2018), (Arnanta & Utama, 2017).

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

(Hidayati & Trisnawati, 2016) mengungkapkan bahwa individu dalam suatu organisasi akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya, akan tetapi interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Interaksi yang sesuai antar komponen kerja akan menghasilkan performansi tinggi, serta tingkat stress yang rendah. Sedangkan, apabila interaksi tidak harmonis maka akan mengakibatkan performansi rendah dan tingkat stres menjadi tinggi.

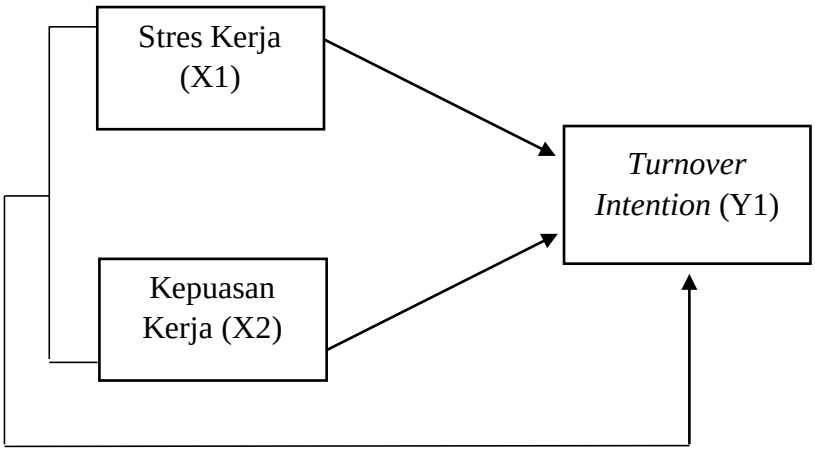
2.3.2. Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

(Hidayati & Trisnawati, 2016) Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

2.3.3. Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dampak stres dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya efisiensi kerja dan produktivitas kerja, dengan gangguan mood dan emosional, serta kehilangan gairah kerja dan menyebabkan kepuasan kerja yang rendah sehingga *turnover intention* tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka penelitian didalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan kupuasan kerja terhadap *turnover intention.* Kerangka penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran:
Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan dan model penelitian diatas, maka hipotesis yang ingin diuji dan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.

H3 : Stres kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini mengarah terhadap variabel yang diteliti yaitu Stres kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y). Didalam penlitian ini mengunakan desain penelitian kausalitas atau yang diartikan sebaigai suatu desain penelitian yang meneliti kemungkinan ada terjadinya hubungan sebab-akibat antar variabel. Didalam desain penelitian ini, pada dasarnya hubungan sebab-akibat yang terjadi dalam penelitian ini telah dapat diduga oleh peneliti, sehingga peneliti bisa menyatakan klasifikasi yang mana menjadi variable penyebab dengan yang menjadi variable terikat (Sanusi, 2017:14)

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian dibuat agar dapat menjadi petunjuk dalam mendeskripsikan dan memudahkan peneliti supaya peneliti mudah menetapkan pengukuran kepada variable yang diteliti. Variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 38). Didalam penelitian ini yang menjadi variabel peneliti ialah variabel dependen dan independen.Variabel dependen yang ditetapkan dalam penelitian ini ialah *turnover intention* dan variable independen yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah stres kerja dan kepuasan kerja.

3.2.1. Variabel Independen Dan Variabel Dependen

Variabel penelitian dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan dua variable yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variable terikat.

1. Variabel Bebas Atau Variabel Penyebab (*Independent Variables*)

   variabel bebas adalah merupakan varibel yang mempengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2014:39). Didalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah stres kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variables*)

   Varibel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi varibel lain (Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini yang merupakan variable terikat adalah *turnover intention* (Y).

Tabel 3.1 Operasional variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Stres kerja (X1)	Perasaan senang, gelisah dan/atau beban fisik yang muncul ketika tuntutan yang dirasakan seorang individu melebihi batas yang dapat ia hadapi	1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai 4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab 5. Berbagai bentuk	Skala Likert

		perubahan dalam organisasi	
Kepuasan Kerja (X2)	Sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok.	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Rekan kerja. 3. Promosi pekerjaan. 4. kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. 5. Supervisi/ Atasan Langsung.	Skala Likert
Turnover Intention (Y)	Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru 3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	Skala Likert

Sumber: (Septiari & Ardana, 2016:6442), (Yulianti & Mesta, 2015:189), (Yuda & Ardana, 2017:5330).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri adalah seluruh karyawan PT Cahaya Indo Mandiri (selain dari direktur dan manajer) sebanyak 104 (seratus empat) orang pada akhir bulan September 2019.

3.3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel di penelitian ini ialah teknik non-*probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2014:84). Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:85). Jadi sampel yang digunakan oleh penelitian ini diambil dari semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 104 (seratus empat) responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, data mempunyai peranan yang sangat penting karena data digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis dan digunakan sebagai pencapaian tujuan penelitian. Peneliti harus bisa mengetahui jenis data apa saja yang dibutuhkan dan cara mengidentifikasinya, mengumpulkan serta bias mengolah data. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitian ini ialah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:142).Teknik pengumpulan data Kuesioner menjadi teknik pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti bisa mengetahui dengan pasti variable yang akan diukur serta mengetahui apa yang bisa diberikan dari responden. Selain dari itu,

teknik pengumpulan kuesioner juga tepat digunakan jika jumlah responden cukup besar beserta tersebar di wilayah yang luas. Didalam kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan terhadap data responden, data penelitian pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Cahaya Indo Mandiri.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Pengertian dari data primer dan data sekunder, adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

   Data primer dalam penelitian ini didapat dengan cara melakuka penyebarkan kuesioner/angket kepada responden. Metode yang dapat digunakan untuk mengambil data primer ialah melalu wawancara (wawancara dilakukan saat penyebaran kuesioner), penyebaran kuesioner, serta observasi secara langsung kepada individu responden.

2. Data Sekunder

   Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sumber buku dan sistem *internet*.

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Penelitian ini melakukan pengukuran data dengan menggunakan skala likert. Pengukuran Skala likert biasanya digunakan untuk sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2014: 93). Didalam pengukuran

Skala likert dapat memperlihatkan item yang dinyatakan di beberapa respon alternatif seperti pada interval 1-5, dengan kriteria seperti pada table berikut.

Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner skala likert

No	Jawaban Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2014: 94)

3.5. Metode Analisis Data

Untuk membantu analisis data kuantitatif dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution)* versi 25 yang merupakan analisis deskriptif (frekuensi) presentase. Menurut (Wibowo, 2012: 7) SPSS merupakan program atau *software* yang diperuntungkan untuk keperluan mengelolah data, sedangkan statistik mempunyai fungsi untuk menerjemahkan data yang ada untuk diolah dengan perhitungan tertentu, untuk mencari berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran pengaruh stres kerja dan kepuasan keja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Cahaya Indo Mandiri.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistic merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang

berlaku umum atau generalisasi (Wibowo, 2012:2). Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, persentase dan standar deviasi (Sanusi, 2017: 36). Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari hasil sebaran jawaban responden sebelumnya, selanjutnya akan mendapatkan sebuah kegemaran jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Supaya memudahkan dalam mendeskripsikan variable penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang digunakan responden (Muhidin & Abdulrrahman, 2017: 146). Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdulrrahman, 2017: 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis serta mengklarifikasikan, pertama-tama harus dilakukan uji kualitas data yang dibagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang akan jelaskan sebagai berikut.

3.5.2.1. Uji Validitas

Pada instrument validitas diberikan pendapat kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner. Validitas instrument ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari keseluruhan skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tia butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid (Sanusi, 2017: 77). Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum \mathrm{x})(\sum \mathrm{y})}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma \mathrm{x}^2)][n\Sigma x^2 - (\Sigma \mathrm{y}^2)]}}$$

Rumus 3.1 korelasi *product moment*

Sumber : (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek (responden)

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, Jika:

1. Jika r hitung ≥ r tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Tingkat Validitas

Interval Kefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Wibowo, 2012:36)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan agar dapat menemukan konsistensi alat ukur yang bias diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut (Sanusi, 2017: 80) reliabilitas suatu alat pengukur menunjukan konsisten hasil pengukuran sekiratnya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunaka oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Kriteria uji reliable untuk uji instrumen pengumpulan data dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut reliable (Wibowo, 2012: 53). Namun dapat juga digunakan table index

reliabilitas, jika nilai masih berad pada rentang 0.3 ke atas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bias ditoleransi.

Tabel 3.5 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012: 53)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jika nilai yang diperoleh > 0,60, maka data yang dinyatakan adalah reliabel, namun jika < 0,20, maka data dinyatakan tidak reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut dengan asumsi klasik (Prasetyo & Jannah, 2012: 364) Berikut dijelaskan secara singkat asumsi-asumsi tersebut dan ara pengujiannya dengan SPSS.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk

kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell-shaped curve)*. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut.

$$X^2 = \sum_{i=1}^{k} = \frac{(O_i - E_i)}{E_i}$$

Rumus 3.2 korelasi *product moment*

Sumber: (Wibowo, 2012: 62)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Penggunaan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga penggunaan nilai *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilakukan dengan pengujian normalitas. Nila kurva residual yang terstandarilasi dikatakan normal jika nilai *Kormogorov-Smirnov* Z < Ztabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig* (2 *tailed*) > a; sig > 0,05 (Wibowo, 2012: 62). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dan di verifikasi dengan *Kolmogorov Smirnov* (Wibowo, 2012: 69). Pada grafik normal plot, dengan asumsi sebagai berikut.

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2012: 87). Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalu suatu uji yang dapat mendekteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variable terikatnya dari hasil analisi regresi. Jika nilai VIF > 10, itu menunjukkan model terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, artinya terdapat hubungan antara variable bebas menurut (Sanusi, 2017:136). Bila nilai korelasi antar variable bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

3.5.3.3.Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:93).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menegetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variable bebas, dengan satu variable tergantung yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi, pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variable bebas yang satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2017:134). Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini dalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Rumus 3.3 Persamaan Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2017:135)

Keterangan:

Y = Varibel tergantung (dependen)

α = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 X_2 X_3 = Variabel bebas (independen)

e = Variabel pengganggu

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan suatu langkah dalam pembuktian kebenaran sifat populasi didasarkan pada data sampel (Basuki & Prawoto, 2016: 22). Uji hipotesis memiliki persamaan arti dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2017:144). Dalam statistika, yang ingin di uji hipotesis kebenarannya

tersebut biasanya membandingkan dengan hipotesis yang salah yang nantinya akan ditolak. Hipotesis yang salah dinyatakan sebagai hipotesis nol disimbolkan H_0 dan hipotesis yang benar dinyatakan sebagai hipotesis alternative dengan simbol H_a (Basuki & Prawoto, 2016: 22).

3.5.5.1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk membuktikan apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012: 66):

1. Kriteria pengujian berdasarkan koefisien variable independen.
   a. Jika – t table ≤ t hitung ≤ t tabel, maka H_0 diterima.
   b. Jika – t hitung < -t table atau t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
   a. Jika signifikansi > 0,05; maka H_0 diterima.
   b. Jika signifikansi < 0,05; maka H_0 ditolak.

3.5.5.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variable independen terhadap variable dependen. Uji ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel stres kerja dan kepuaan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012: 63):

1) Kriteria pengujian berdasarkan F hitung.
   a. Jika F hitung ≤ F tabel, maka H_0 diterima.

b. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak.

2) Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.

a. Jika signifikansi > 0,05; maka H_0 diterima.

b. Jika signifikansi < 0,05; maka H_0 ditolak.

3.5.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.5.6.1. Lokasi Penelitian

Proses penelitian yang dilakukan peneliti berlokasi di PT Cahaya Indo Mandiri Kompleks Lotus Garden. Jl. Laksamana Bintan. Batam kota. Batam.

3.5.6.2. Jadwal Penelitian

Berdasarkan tabel di bawah, peneliti melakukan proses penelitian ini dengan jadwal yang dilakukan pada table tersebut.

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	**Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan**													
	2019									**2020**				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan	Feb
Perancangan	■	■												
Studi Pustaka			■	■										
Penentuan Mode Penelitian					■	■	■							
Penyusunan Kuesioner								■	■					
Penyerahan Kuesioner										■	■			
Analisis Hasil Kuesioner											■	■	■	
Kesimpulan														■

Sumber: Peneliti, 2019-2020