FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BINTANG SEJAHTERA BATAM GROUP

SKRIPSI



Oleh: Yunita 170610001

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

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BINTANG SEJAHTERA BATAM GROUP

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



Oleh: Yunita 170610001

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama

: Yunita

NPM

: 170610001

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi

: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BINTANG SEJAHTERA BATAM GROUP

Adalah hasil 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 di dalam naskah skripsi ini dapat 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 siapapun.

Batam, 22 Januari 2021



<u>Yunita</u> 170610001

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BINTANG SEJAHTERA BATAM GROUP

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

> Oleh: Yunita 170610001

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Batam, 22 Januari 2021

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si Pembimbing

ABSTRAK

Untuk dapat bersaing dan bertahan, perusahaan distributor harus mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi tulang punggung perusahaan. Kelalaian perusahaan dalam hal ini dapat menimbulkan berbagai ancaman bagi perusahaan, salah satunya adalah turnover intention. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 103 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R²), uji t dan uji F. Kemudian data diolah menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dengan nilai sig sebesar 0,013 < 0,05, komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dengan nilai sig sebesar 0,039 < 0,05 dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dengan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05. Berdasarkan hasil uji F, kepuasan kerja, komitmen organisasioanl, dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dengan nilai sig 0,000 < 0,05.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional; Stres Kerja; *Turnover Intention*.

ABSTRACT

To be able to compete and survive, distributor companies must optimize its human resource management which is the backbone of the company. Company negligence regarding this can cause various threats to the company, one of which is turnover intention. This study aims to test the effect of job satisfaction, organizational commitment and job stress on employee turnover intention at PT Bintang Sejahtera Batam Group by using saturation sampling with 103 respondents. Data collected using questionnaire with Likert scale measurement. Data analysis method used in this study are descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis (R^2) , t test and F test. Then the data was processed using SPSS version 26 program. Based on t test results, it shows that job satisfaction has a significant effect on turnover intention with a sig value of 0.013 <0.05, organizational commitment has a significant effect on turnover intention with a sig value of 0.039 < 0.05 and job stress has a significant effect on turnover intention with a sig value of 0.002 <0.05. Based on F test result, job satisfaction, organizational commitment, and job stress simultaneously have a significant effect on turnover intention with a sig value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Job Stress; Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

- Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.;
- 2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.;
- 3. Ketua Program Studi Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
- 4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
- 5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis melalui materi perkuliahan;
- 6. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang terus mendoakan dan memberikan dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi;
- 7. Manager beserta Staff PT Bintang Sejahtera Batam *Group* yang mengizinkan dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian;
- 8. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantu penulis berupa *sharing* dan semangat dalam proses penyusunan skripsi;
- 9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 22 Januari 2021

Yunita

DAFTAR ISI

	Halar	man
HALAI	MAN SAMPUL DEPAN	i
	MAN JUDUL	
	PERNYATAAN ORISINALITAS	
	AK	
	AACT	
	PENGANTAR	
	AR ISI	
	AR GAMBAR	
	AR TABEL	
	AR RUMUS	
D 111 11.		АШ
BAB I	PENDAHULUAN	. 46
1.1.	Latar Belakang	. 46
1.2.	Identifikasi Masalah	8
1.3.	Batasan Masalah	9
1.4.	Rumusan Masalah	9
1.5.	Tujuan Penelitian	. 10
1.6.	Manfaat Penelitian	. 11
1.6.1.	Manfaat Teoritis	
1.6.2.	Manfaat Praktis	
	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.	Kajian Teori	
2.1.1.	Kepuasan Kerja	
	Pengertian Kepuasan Kerja	
	Teori Kepuasan Kerja	
	Faktor- Faktor Kepuasan Kerja	
2.1.1.4.	Indikator Kepuasan Kerja	. 16
2.1.2.	Komitmen Organisasional	. 17
2.1.2.1.	Pengertian Komitmen Organisasional	. 17
2.1.2.2.	Dimensi Komitmen Organisasional	. 18
	Sikap Komitmen Organisasional	
2.1.2.4.	Indikator Komitmen Organisasional	. 19
2.1.3.	Stres Kerja	
2.1.3.1.	Pengertian Stres Kerja	
	Penyebab Stres Kerja	
	Dampak Stres Kerja	
	Indikator Stres Kerja	
2.1.4.	Turnover Intention	
2.1.4.1.	Pengertian Turnover Intention	
	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	
	Dampak Turnover Intention	

2.1.4.4.	Indikator Turnover Intention	26
2.2.	Penelitian Terdahulu	27
2.3.	Kerangka Pemikiran	
2.3.1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	
2.3.2.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	
2.3.3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	
2.3.4.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres	
	Secara Bersama-Sama Terhadap Turnover Intention	_
2.4.	Hipotesis	
	· 	
	I METODE PENELITIAN	
3.1.	Desain Penelitian	
3.2.	Operasional Variabel Penelitian	
3.2.1.	Variabel Independen (X)	
3.2.2.	Variabel Dependen (Y)	
3.3.	Populasi dan Sampel	
3.3.1.	Populasi	
3.3.2.	Sampel	37
3.4.	Metode Pengumpulan Data	37
3.4.1.	Kuesioner (Angket)	38
3.5.	Metode Analisis Data	38
3.5.1.	Analisis Deskriptif	39
3.5.2.	Uji Kualitas Data	40
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	40
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	41
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	42
3.5.3.1.	Uji Normalitas	42
	Uji Multikolinearitas	
	Uji Heteroskedastisitas	
3.5.4.	Uji Pengaruh	
	Analisis Regresi Linear Berganda	
	Analisis Koefisien Determinasi (Uji R ²)	
3.5.5.	Uji Hipotesis	
	Uji t	
	Uji F (Fisher)	
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	
3.6.1.	Lokasi Penelitian	
3.6.2.	Jadwal Penelitian	
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Profil Responden	
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Umur	
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.2.	Hasil Penelitian	51

4.2.1.	Analisis Deskriptif	. 52
4.2.1.1.	Variabel Kepuasan Kerja (X ₁)	. 52
4.2.1.2.	Variabel Komitmen Organisasional (X ₂)	. 53
4.2.1.3.	Variabel Stres Kerja (X ₃)	. 54
4.2.1.4.	Variabel Turnover Intention (Y)	. 55
4.2.2.		
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas	. 56
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas	. 59
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik	. 59
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas	. 59
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	. 62
4.2.3.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas	. 63
4.2.4.	Uji Pengaruh	. 65
	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	
4.2.4.2.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Uji R ²)	. 66
4.2.5.	Uji Hipotesis	
4.2.5.1.	Hasil Uji t	. 67
4.2.5.2.	Hasil Uji F (Fisher)	. 69
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	. 70
4.3.1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	. 70
4.3.2.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention	. 70
4.3.3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	. 71
4.3.4.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres K	erja
	Secara Bersama-Sama Terhadap Turnover Intention	. 72
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	. 73
5.1.	Simpulan	. 73
5.2.	Saran	. 73
DAFTA	AR PUSTAKA	. 75

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian	32
Gambar 4. 1. Histogram Regression Residual	60
Gambar 4. 2. Diagram Normal P-P Plot	61
Gambar 4. 3. Grafik Scatterplot	63

DAFTAR TABEL

F	Ialaman
Tabel 1. 1 Data Hasil Survei Kepuasan 58 Orang Karyawan	4
Tabel 1. 2 Data Hasil Survei 58 Orang Karyawan	
Tabel 1. 3 Data <i>Turnover</i> Karyawan Tahun 2015-2019	
Tabel 3. 1. Operasional Variabel	35
Tabel 3. 2. Data Karyawan PT Bintang Sejahtera Batam <i>Group</i>	
Tabel 3. 3. Skala <i>Likert</i>	
Tabel 3. 4. Rentang Skala	
Tabel 3. 5. Jadwal Penelitian.	
Tabel 5. 5. Jadwai Tellentian	4 0
Tabel 4. 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2. Profil Responden Berdasarkan Umur	
Tabel 4. 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
Tabel 4. 4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	
Tabel 4. 5. Skor Variabel Kepuasan Kerja	
Tabel 4. 6. Skor Variabel Komitmen Organisasional	53
Tabel 4. 7. Skor Variabel Stres Kerja	
Tabel 4. 8. Skor Variabel <i>Turnover Intention</i>	
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4. 10. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	
Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	
Tabel 4. 12. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	
Tabel 4. 13. Hasil Uji Reliabilitas	
Tabel 4. 14. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel 4. 15. Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4. 16. Hasil Uji Park Gleyser	64
Tabel 4. 17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	67
Tabel 4. 19. Hasil Uji t	68
Tabel 4. 20. Hasil Uji F	69

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1. Rentang Skala	39
Rumus 3. 2. Uji Validitas	
Rumus 3. 3. <i>Cronbach's Alpha</i>	41
Rumus 3. 4. Regresi Linear Berganda	45
Rumus 3. 5. Uji t	46
Rumus 3. 6. Uji F	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Belakangan ini dunia mengalami perubahan yang cukup besar sehubungan dengan teknologi, perkembangan dan struktur pasar. Semua bidang produksi semakin kompetitif dan perusahaan distributor menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan pesaing dalam bidangnya. Setiap perusahaan dalam bidang apapun harus melakukan perencanaan strategis dalam menghadapi segala percobaan dalam dunia bisnis yang ada guna mengoptimalkan posisinya (bertahan), memperoleh keunggulan kompetitif, bersaing dan sukses dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung sebuah perusahaan. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai target sangatlah bergantung pada mempekerjakan orang yang tepat dalam perusahaan. Sebagai contoh apabila sebuah perusahaan sudah mempunyai keuangan yang kuat beserta produk dan strategi marketing yang bagus tetapi tidak ada sumber daya manusia yang baik, maka segala proses atau aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tentunya perusahaan tidak akan berkembang. Hal ini menyebabkan karyawan mempunyai peran yang penting terhadap pencapaian perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan perusahaan yang baik apabila perusahaan menganggap karyawannya sebagai salah satu aset yang paling berharga. Maka dari itu, sangat penting adanya perhatian ekstra terhadap kesejahteraan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Seperti yang kita ketahui, distribusi merupakan sebuah bisnis yang mana melibatkan dan mempekerjakan banyak orang. PT Bintang Sejahtera Batam Group yang berlokasi di Komplek Ruko Pasir Putih (Bintang Sejahtera Batam) No. 01 Batam Centre, Batam. PT Bintang Sejahtera Batam *Group* termasuk salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang distributor *consumer goods* sejak tahun 1987 yang menjadi *partner* bisnis beberapa perusahaan ternama hingga sekarang. PT Bintang Sejahtera Batam *Group* memiliki dua divisi, yang pertama PT Bintang Sejahtera Batam dan yang kedua PT Bintang Sarimas Batam yang mendistribusikan berbagai macam consumer goods dari produk Unilever, minyak goreng Bimoli, hingga larutan penyegar cap badak. Karena bergerak di bidang distributor yang mendistribusikan consumer goods yang diperlukan oleh masyarakat, maka PT Bintang Sejahtera Batam Group tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi serta berpengalaman dalam pencapaian target perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti, peneliti mendapatkan sebuah fenomena yaitu sering terjadinya turnover (karyawan keluar dari perusahaan) di PT Bintang Sejahtera Batam Group.

Aapabila perusahaan tidak mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, dalam jangka pendek maupun panjang dapat muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kemampuan pencapaian target perusahaan. (Caesarani & Riana, 2016: 5723) menyatakan bahwa keinginan untuk berpindah tempat kerja (turnover intention) merupakan salah satu tingkah laku karyawan akibat kelalaian perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di tempat lain.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensi turnover mengarahkan kepada niat karyawan dalam mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang lebih bagus tetapi belum sampai ke tahap realisasi. Turnover intention merupakan suatu fenomena yang serius, harus dihadapi dan tidak dapat dihindar olehsuatu perusahaan tetapi bentuk perilaku karyawan tersebut dapat diminimalisir. Turnover intention merupakan sebuah pengukuran dimana karyawan suatu perusahaan memiliki rencana untuk meninggalkan posisi mereka sekarang ataupun perusahaan memiliki rencana untuk pindahkan karyawan dari posisi. Perputaran karyawan dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Secara sukarela apabila karyawan tersebut memutuskan untuk berpindah, biasanya ketika karyawan tersebut mendapatkan peluang atau kesempatan bekerja yang lebih bagus dibandingkan dengan posisi sekarang ini. Bisa juga karena beberapa alasan pribadi tertentu. Di samping itu, turnover intention terjadi ketika performa atau kinerja seorang karyawan tidak memuaskan dan perusahaan berencana untuk mengeluarkannya dari suatu posisi. Hal ini juga dapat terjadi ketika perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tersebut karena tekanan ekonomi atau kerugian dalam bisnis.

Menurut (Syahronica, Hakam, & Ruhana, 2015: 2) pergantian karyawan terkadang ada nilai positifnya namun kebanyakan berdampak negatif terhadap perusahaan, baik dari segi waktu yang terbuang sia-sia maupun dari biaya beserta kesempatan dalam memanfaatkan peluang. Selain menghabiskan waktu menyeleksi karyawan baru sebagai pengganti, perusahaan juga akan mengeluarkan biaya berupa gaji untuk dua orang karyawan dalam proses

penyerahan kerja. Produktivitas atau kinerja yang seharusnya di kerjakan oleh karyawan lama akan menjadi kurang efektif dan pekerjaaan akan terganggu dikarenakan karyawan baru masih membutuhkan waktu untuk memahami apa yang harus dikerjakannya. Belum lagi terjadi penundaan penyerahan kerja. Menggantikan karyawan dapat memengaruhi produktivitas, pengeluaran, dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Jika perusahaan dapat mengidentifikasi turnover intention karyawan, maka perusahaan dapat menentukan kemungkinan karyawan untuk berpindah kerja. Ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan peluang untuk mengurangi turnover karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perputaran karyawan. Salah satunya ialah kepuasan kerja,

Tabel 1. 1 Data Hasil Survei Kepuasan 58 Orang Karyawan

Pertanyaan	Jawaba	an (%)
Apakah anda puas dengan pekerjaan anda	Ya	Tidak
sekarang dalam aspek apa aja (gaji, rekan kerja, dll)?	17.2%	82.8%
Apakah anda merasa nyaman dengan kondisi dan tempat kerja anda sekarang?	22.4%	77.6%

Sumber: Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas terlihat bahwa 82.8% dari 58 orang karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group* tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka sekarang baik dalam aspek gaji maupun rekan kerja. Dapat dilihat juga 77.6% dari 58 orang karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi dan tempat kerja sekarang. (Ekhsan, 2019: 49) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan persepsi seorang karyawan yang dilihat dari sikap karyawan

tersebut terhadap pekerjaannya beserta lingkungan sekitarnya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang setelah melakukan suatu tugas. Apabila pekerjaan seseorang dapat memenuhi sebagian besar kebutuhan dan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan serta dapat memberikan nilai-nilai maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan memuaskan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* salah satunya merupakan penelitian yang mana memperlihatkan keterkaitan erat diantara kepuasan kerja dengan *turnover intention* (Youcef, Ahmed, & Ahmed, 2016: 201).

Berikutnya komitmen organisasional juga merupakan faktor dari *turnover intention*. Komitmen organisasional biasanya berbeda dengan kepuasan kerja karena komitmen lebih mengarahkan kepada respons karyawan secara emosional terhadap perusahaan secara keseluruhan sedangkan kepuasan lebih mengacu pada respons emosional karyawan terhadap pekerjaan (Firdaus, 2017: 2). Naiknya persentase *turnover* karyawan dapat diindikasikan sebagai akibat dari rendahnya komitmen organisasi (Hidayat, 2018: 53). Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang merasa menjadi bagian dari perusahaan dan memihaknya sehingga ada keinginan bertahan di dalam perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap oganisasi cenderung menunjukkan perhatian yang penuh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta loyal terhadap perusahaan. Sayangnya, yang terjadi di PT Bintang Sejahtera Batam *Group* adalah tidak semua karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan akhir-akhir ini beberapa karyawan mengajukan pengunduran diri dan bahkan sebagian memiliki intensi untuk keluar dari perusahaan dan tidak

menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya. Komitmen yaitu dimana karyawan mempunyai perasaan ingin memberikan yang terbaik kepada perusahaan bahkan bersedia melakukan yang lebih dari yang diminta perusahaan. Akan tetapi komitmen hanya akan berlaku apabila karyawan merasa puas terhadap perusahaan. Menurut (Firdaus, 2017: 2) hampir semua fenomena intensi turnover disebabkan oleh puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang rendah. Kepuasan kerja yaitu sikap yang sangat berdampak terhadap keinginan berpindah. Kepuasan kerja berelasi kuat dengan intensi turnover dan selanjutnya tindakan nata yaitu keputusan untuk keluar (exit). Komitmen organisasi yaitu faktor yang sangat memengaruhi terjadinya keinginan untuk berpindah jika dibandingkan dengan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya terdapat penelitian-penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan karyawan da komitmen terhadap perusahaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan meninggalkan perusahaan, dimana jika semakin tinggi rasa puas individu, maka keinginan untuk berpindah akan semakinrendah. Semakin bertambah rasa untuk berkomitmen terhadap organisas, semakin berkurang pula keinginan berpindah kerja. (Ekhsan, 2019:54; Firdaus, 2017: 8; Widyadmono, 2015: 157).

Selain kedua variabel yang ada di atas, faktor lain yang mempengaruhi yaitu stres kerja,

Tabel 1. 2 Data Hasil Survei 58 Orang Karyawan

Pertanyaan	Jawaban (%)	
	Ya	Tidak
Apakah anda merasa stres terhadap beban kerja yang anda miliki sekarang?	84.5%	15.5%

Sumber: Peneliti, 2020.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 84.5% dari 58 orang karyawan PT Bintang Sejahtera Batam Group mengalami stres terhadap beban kerja yang dimiliki di posisinya. Karyawan yang sering dihadapi dengan berbagi masalah dalam perusahaan itu berkemungkinan besar akan mengalami stres (Caesarani & Riana, 2016: 5724). Secara umum, pekerjaan yang meyebabkan stres seorang karyawan akan berdampak terjadinya turnover intention. Stres kerja, yaitu suatu kondisi dimana kondisi tersebut dapat memengaruhi emosi dan kondisi fisik seseorang. Stres mampu mengakibatkan karyawan sakit bahkan karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan sebagai efek dari tahap stres yang tinggi (Yuda & Ardana, 2017: 5321). (Nasution, 2017: 408) mengungkapkan bahwa stres kerja terjadi dikarenakan adanya tuntutan kerja yang berlebihan (overload), tidak capai target secara terus menurus, tekanan yang tinggi dari perusahaan, kurangnya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akanmengakibatkan ketidakpuasan kerja. Sehingga perusahaan harus memastikan karyawan bekerja sesuai potensi dan posisi masing-masing, pekerjaannya efektif dan bebas dari stres.

Tabel 1. 3 Data *Turnover* Karyawan Tahun 2015-2019

		∑ Karyawan		
Tahun	∑ Karyawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
2015	112	20	24	120%
2016	108	21	19	91%
2017	110	35	38	109%
2018	107	17	18	106%
2019	106	24	27	113%

Sumber: HRD PT Bintang Sejahtera Batam *Group*, 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa fenomena *turnover* karyawan di PT Bintang Sejahtera Batam *Group* menurun pada tahun 2016 dengan persentase sebesar 91% dan kemudian terus meningkat dari tahun 2017 hingga 2019 dengan persentase *turnover* lebih besar dari 100%. *Turnover* karyawan dapat terjadi karena berbagai macam faktor. Berdasarkan uraian ini mengingat adanya *turnover* yang seiring terjadi, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*".

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang permasalahan yang dikemukakan, dapat diuraikan identifikasi permasalahan:

- 1. Sering terjadi perputaran karyawan setiap tahun dalam perusahaan.
- 2. Dampak negatif dari *turnover* menyebabkan kerugian pada perusahaan.
- Karyawan tidak merasa menjadi anggota dari perusahaan (berkomitmen) sehingga tidak ada kemauan untuk menetap di perusahaan.

- 4. Kurangnya perhatian perusahaan dalam mengidentifikasi penyebab terjadinya *turnover*.
- 5. Adanya ketidakpuasan dan mempunyai persepsi bahwa pekerjaannya tidak memberikan hal yang bernilai penting.
- 6. Adanya tekanan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan potensi karyawan

1.3. Batasan Masalah

Sesuai latar belakang dan identifikasi permasalahan yang ada serta mempertimbangkan keterbatasan yang ada, agar dapat memfokuskan dan tidak menyimpang dari penelitian yang diinginkan maka peneliti membuat pembatasan penelitian:

- 1. Penelitian dibatasi dengan variabel Kepuasan Kerja (X_1) , Komitmen Organisasional (X_2) dan Stres Kerja (X_3) pada *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.
- 2. Subjek dari penelitian ini merupakan karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.
- 3. Objek dari penelitian ini adalah PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan yang sudah dibatasi, maka perlu diuraikan dalam bentuk perumusan masalah menjadikan sebuah inti dari penelitian ini. Oleh karena itu, terdapat beberapa rumusan masalah yakni:

- 1. Adakah pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*?
- 2. Adakah pengaruh komitmen organisasional seara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group?
- 3. Adakah pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*?
- 4. Adakah pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*?

1.5. Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai peneliti menruut perumusan masalah yang diuraikan di atas yaitu:

- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
- Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasankerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun beberapa harapan peneliti dari penelitian ini yakni mampu memberi kontribusi baik memperkuat ataupun menambah teori mengenai penelitian yang dilakukan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai penambahan wawasan terkait variabel yang dibahas dalam penelitian ini beserta ilmu HRM (*Human Resource Management*) atau sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian yang dibuat diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi terkait manajemen sumber daya manusia terutama bagi jurusan ekonomi di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai penambahan informasi untuk perusahaan berguna menentukan peluang untuk mengurangi *turnover* karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain,

Karya ilmiah ini diharapkan mampu dimanfaatkan sebagai acuan atau bahan referensi serta perbandingan karya ilmiah bagi peneliti berikutnya dengan penelitian yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1.Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Syahronica et al., 2015: 2) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu berupa terjadinya pertemuan di antara tingkat balas jasa kerja yang memang dihendaki sama karyawan dan tingkat balas jasa dari perusahaan. Balas jasa kerja dapat berupa balas jasa dalam bentuk uang maupun yang bukan uang. Demikian juga dengan yang didefiniskan oleh (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) kepuasan kerja itu adalah cara seroang karyawan berpikir secara emosional, mencintai apa yang dikerjakannya dan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja dapat berarti karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Biasanya dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan di posisi kerja, perlakuan yang baik, serta suasana kerja yang menyenangkan. Dengan begitv karyawan akan lebih mementingkan pekerjaannya dibanding nilai balas jasa dari perusahaan.

Pendapat lain dari (Nasution, 2017: 412) definisi kepuasan kerja yaitu sikap seorang individu terkait apa yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kesenangan kerja tinggi akan memperlihatkan respons positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang kurang puas cenderung memperlihatkan respons negatif terhadap pekerjaannya. Menurut (Hidayat, 2018: 54) apabila persepsi karyawan terhadap pekerjaannya baik maka akan muncul

perasaan yang puas terhadap kerjanya sebaliknya apabila persepsi karyawan buruk maka karyawan tersebut tidak akan menikmati pekerjaannuya. Dengan demikian menurut (A. Ahmad, 2018: 78) kepuasan kerja adalah konsep multidimensi yang melibatkan kepuasan dengan aspek pekerjaan mulai dari gaji sampai kepuasan terhadap sifat pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sebuah konstruksi rumit yang terdiri dari beberapa aspek yang mempengaruhi pikiran karyawan.

Berdasarkan teori kepuasan kerja yang dinyatakan oleh peneliti lain maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap umum senang atau tidak senangnya seorang karyawan terhadap pekerjannya.

2.1.1.2.Teori Kepuasan Kerja

Adapun tiga teori menurut (Pratama & Prasetya, 2017: 54) yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yakni:

- Teori Harapan. Karyawan yang bekerja pasti mengharapkan sesuatu dari perusahaan tempat ia bekerja seperti mendapat imbalan dari pekerjaan yang dikerjakan.
- 2) Teori dua faktor. Faktor motivator yang memicu kepuasan seperti mendapat pengakuan atas pekerjaannya kebalikannya jika tidak mendapat pengakuan maka akan memicu ketidakpuasan faktor hygiene.
- 3) Teori keadilan. Karyawan akan merasa adil apabila diperlakukan dengan baik sedangkan karyawan merasa tidak adil apabila diperlakukan dengan hal yang merugikannya.

2.1.1.3.Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Nasution, 2017: 409) ditemui berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagei berikut :

- Gaji. Karyawan kadang kala mengungkapkan kepuasan kerjanya terhadap gaji yang didapat.
- 2) Keamanan Kerja (*Job Security*). Situasi tempat kerja yang aman memengaruhi sikap karyawan selama bekerja.
- Kesempatan maju. Oportunitas dalam memperkaya pengalaman dan mengasah kemampuan bekerja.
- 4) Perusahaan beserta manajemen perusahaan, mampu memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan stabil sehingga terciptanya kenyamanan kerja.
- 5) Komunikasi. Terciptanya hubungan yang baik dan lancer di antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, yakni kesediaan atasan untuk mau mendengar, dan menghargai karyawan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan.
- 6) Atasan. Kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan tingkat absensi yang tinggi dan yang paling parah yaitu *turnover*.
- 7) Faktor intrinsik pekerjaan. Rasa bangga akan tugas yang dikerjakan akan mempengaruhi kepuasan.
- 8) Kondisi kerja, yakni ruangan kerja (kantor), penerangan, kantin, *pantry*, lapangan parkir, wc umum dan lain-lain.

Fasilitas, berupa cuti, rumah sakit atau tempat tinggal, dana pensiun.
 Apabila semua ini dapat tercapai maka dapat memicu rasa puas.

Pendapat lain (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57), menjabarkan faktor penyebab kepuasan kerja. Diantara lain yaitu:

- 1) Pembayaran/gaji cocok dengan apa yang dikerjakan.
- 2) Bekerja pada tempat kerja yang tepat.
- Organisasi dan manajemen yang mampu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.
- 4) Supervisi yang diletakkan pada posisi serta penugasan yang tepat.
- 5) Karyawan bekerja sesuai potensi dalam kerjaan yang tepat.

2.1.1.4.Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu mempunyai standar kepuasan yang bermacam-macam sehingga tolak ukur kepuasan kerja tidak ada yang mutlak. Menurut (Novita, Sunuharjo, & Ruhana, 2016: 39),indikator yang dapat digunakan sebagai penilaian kepusan kerja di antara lain:

- Pembayaran gaji, signifikan dan termasuk faktor multidimensi kepuasan kerja. Upah yang sesuai dengan apa yang dihasilkan karyawan sangat memicu kepuasan kerja.
- Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan dinilai sesuai atau tidak dengan potensi karyawan dan dapat dinikmati atau tidak oleh karyawan.

- 3) Rekan kerja, rekan kerja yang suportif, kooperatif dan dapat berkomunikasi dengan baik sangatlah penting karena dapat menciptakan kenyamanan kerja.
- 4) Promosi, kesempatan promosi mendapatkan gaji yang lebih tinggi, posisi kerja yang lebih bagus. Promosi dapat berupa sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki banyak kompensasi.
- 5) Penyelia (supervisi), manajer mengawasi bawahan dan turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 6) Kondisi kerja, jika lingkungan kerja nyaman maka tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.1.2. Komitmen Organisasional

2.1.2.1.Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut (Nasution, 2017: 412) komitmen organisasional yaitu keadaan tertentu dimana individu yakin untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan berinisiatif untuk mempertahankannya. Menurut (Hidayat, 2018: 56) komitmen organisasional adalah ketika seseorang berpihak terhadap suatu organisasi untuk bertahan di dalam organisasi tersebut dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Nasurdin, Tan, & Khan, 2018: 29) komitmen organisasi adalah keyakinan serta penerimaan kuat akan nilai-nilai organisasi dan visi misi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra atas nama perusahaan serta berkeinginan kvat untuk tetap berada di dalam organisasi,

Pendapat lain (Beloor, Nanjundeswaraswamy, & R, 2017: 179) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai ikatan emosional karyawan untuk terlibat dalam suatu organisasi, menikmati keanggotaan organisasi dan juga terkait dengan perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi.

Pendapat lain (Satardien, Jano, & Mahembe, 2019: 5) bahwa komitmen organisasi didasarkan pada asumsi bahwa individu yang mengidentifikasi dengan organisasi, sangat yakin pada visi dan misi organisasi bahkan mengerahkan banyak upaya dan berkeinginan untuk menetap. Menurut (A. Ahmad, 2018: 76-77) komitmen organisasioanl sebagai suatu ikatan pskologis individu terhadap organisasi. Berdasarkan teori komitmen keorganiasian yang dinyatakan oleh peneliti lain, bisa disimpulkan komitmen organisasioanl merupakan ikatan emosional karyawan dalam suatu organisasi, merasa terikat dengan organisasi, merasa bahwa mereka cocok dan memahami tujuan perusahaan.

2.1.2.2.Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut (A. Ahmad, 2018: 76) ditemui tiga dimensi mengenai komitmen organisasional sebagai berikut :

- Kepatuhan (compliance), karyawan menerima aturan dari atasan dalam hal gaji dan promosi
- Identifikasi (indentification), karyawan merasa mempunya koneksi dekat dengan organisasi untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi

3) Internalisasi (*internalization*), adanya titik temu atau kesesuaian antara karyawan dengan organisasi

2.1.2.3. Sikap Komitmen Organisasional

Menurut (Rosita & Yuniati, 2016: 4) komitmen karyawan terhadap organisasi meliputi tiga sikap yakni:

- Identifikasi dengan visi misi organisasi dimana karyawan tersebut percaya terhadap organisasi dan dengan rela mencapai tujuan organisasi sehingga tujuan ataupun kebutuhan pribadi juga akan terpenuhi.
- Perasaan adanya keterlibatan atau partisipasi dalam segala aktivitas organisasi seperti kesempatan berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat dan berkesempatam mengambil keputusan.
- 3) Perasaan kesetiaan (loyalitas) terhadap organisasi. Hal ini akan terjadi apabila adanya kenyamanan dan kepuasaan dalam organisasi sehingga karyawan rela menghabiskan karirnya di organisasitersebut.

2.1.2.4.Indikator Komitmen Organisasional

Menurut (Akbar, Musadieq, dan Mukzam 2017: 34), komitmen organisasional memiliki tiga indikator antara lain:

- 1) Kemauan karyawan dalam menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan kepada organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan kepada organisasi.

Adapun pendapat lain menurut (Novita et al., 2016: 40) ditemui tiga indikator mengenai komitmen organisasional yaitu:

- Komitmen afektif, keterikatan emosional karyawan, yakin dengan nilai serta tujuan organisasi dan tetapi tekun pada pekerjaannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan ,nilai ekonomi yang terkait menetap dalam organisasi dibanding keluar dari organisasi dan melanjutan pekerjaan karena belum menemukan pekerjaan lain yang lebih bagus
- 3) Komitmen normatif, rasa tanggung jawab karyawan untuk menetap bersama organisasi karena alasan etis, misalnya karena ada tekanan dari orang lain.

Pendapat lain (Setiawan, 2018: 39) menyatakan bahwa komitmen organisaional dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Bekerja keras.
- 2) Ketekunan.
- 3) Partisipasi aktif dalam organisasi.
- 4) Pengembangan karir.
- 5) Mendukung tujuan organisasi.
- 6) Kesediaan melakukan upaya-upaya besar atas nama organisasi.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1.Pengertian Stres Kerja

Menurut (Ludiya, 2018: 303) *job stress* merupakan keadaan yang dapat dialami setiap individu yang bersumber dari individu pribadi maupun organisasi.

Job stress dapat menimbulkan efek yang baik dan buruk.Menurut (Irvianti & Verina, 2015: 118) stress kerja dapat diungkapkan sebagai tekanan, kekuatan, atau upaya individu terhadap kekuatan mental pada pekerjaannya.

Pendapat lain (Nasution, 2017: 411) mendefinisikan *job stress* sabagai perbedaan karyawan dan ikatan psikologi yang mempengaruhi tanggapan individu dalam menyesuaikan diri di dalam suatu organisasi.

Pendapat lain (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang terjadi pada individu dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja bisa dilihat melalui emosi karyawan yang tidak stabil, suka menyendiri, perasaan yang tidak bisa tenang bahkan kesulitan untuk tidur.

Pendapat lain dari (Syahronica et al., 2015: 3) stres kerja yaitu keadaan yang memengaruhi proses berfikir serta menghambat pelaksanaan kerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat menimbulkan biaya yang cukup signifikan seperti turunnya produktivitas karyawan (Siagian & Wasiman, 2020: 332).

Berdasarkan teori stres kerja yang dinyatakan oleh peneliti lain maka bisa disimpulkan kalau stres kerja itu ialah emosi yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang akan menyebabkan berbagai dampak buruk.

2.1.3.2.Penyebab Stres Kerja

Adapun penyebab terjadinya stres kerja menurut (Amalia, Suwendra, & Bagia, 2016: 123-124; Nasution, 2017: 408) yakni:

- Beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan berlebihan melewati batas.
- 2) Tidak capai target secara terus-menerus.
- 3) Waktu kerja yang mendesak.
- 4) Adanya tekanan yang tinggi dari perusahaan.
- 5) Kurangnya konsentrasi dalam pekerjaannya.
- 6) Pengawasan kerja yang tidak cukup.
- 7) Kondisi kerja yang tidak sehat.
- 8) Konflik dalam perusahaan.
- Perselisihan antara atasan dengan karyawan yang sedang mengalami frustasi dalam kerja.
- 10) Otoritas kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab kurang memadai.

2.1.3.3.Dampak Stres Kerja

Menurut (Yo & Surya, 2015: 1153) dampak ketika seorang karyawan mengalami stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yakni:

- Gejala fisiologis seperti mudah lelah secara fisik, .sulit tidur, kepala pusing, meningkatnya tekanan darah dan detak jantung
- Gejala psikologis seperti ketegangan, kecemasan yang dapat memicu ketidakpuasan kerja.

 Gejala perilaku, berkaitan dengan tingkah laku seperti mengkonsumsi alkohol, merokok, gangguan tidur dan kebiasaan makan yang terganggu.

2.1.3.4.Indikator Stres Kerja

Menurut (Irvianti & Verina, 2015: 119) indikator stres kerja dijabarkan menjadi lima skala pengukuran yaitu:

- Faktor intrinsik dari pekerjaan. Tuntutan kerjaan yang berupa adanya batas waktu kerja, dan harus mengambil keputusan yang terlalu banyak dan tepat.
- 2) Peran dalam organisasi, berupa kurangnya dan kepastian informasi mengenai peran karyawan mengenai pekerjaannya, tanggung jawab serta harapan terhadap pekerjaan
- 3) Hubungan dalam tempat kerja, berupa komunikasi dengan atasan beserta rekan kerja
- Pengembangan karir, berupa keamanan kerja yang kurang dalam posisi pekerjaan dan ketidakcocokan status yang tidak sesuai dengan potensi
- 5) Struktur dan iklim organisasi, berupa perluang berpartisipasi yang lebih banyak dalam pengambilan keputusan.

Pendapat lain (Syahronica et al., 2015: 3) indikator dalam pengukuran stres kerja yakni:

- 1) Psikologis, perasaan tertekan secara mental.
- 2) Fisik, kelelahan fisik akibat dari pekerjaan yang berat.
- 3) Perilaku, mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam pekerjaan.

2.1.4. Turnover Intention

2.1.4.1.Pengertian *Turnover Intention*

Menurut (Firdaus, 2017: 3) intensi *turnover* didefinisikan keinginan berpindahnya karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain, tetapi belum sampai ke tahap realisasi. Menurut (Ludiya, 2018: 301) *turnover intention* merupakan suatu kemungkinan seorang individu akan mengundurkan diri dari pekerjaan dan perusahaan tempat kerjanya saat ini maupun kedepannya dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Saputra, 2017: 6) intensi *turnover* adalah penghentian atas kehendak individu dari organisasi (pengunduran diri). Sedangkan menurut (Irvianti & Verina, 2015: 118) *turnover intentoin* adalah kemungkinan bersifat subyektif seorang karyawan yang akan mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu yang tidak diketahui dan mendasari *turnover* yang sebenarnya. Pendapat lain (Nasution, 2017: 412) intensi *turnover* adalah dampak buruk dari kurangnya perhatian perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang mengakibatkan karyawan memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Pendapat lain (A. Ahmad, 2018: 79) *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai respon karyawan terhadap kondisi kerja suatu organisasi tertentu, dan karyawan niat mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik. Menurut (Syahronica et al., 2015: 3) perputaran karyawan adalah keinginan yang muncul dari individu seorang karyawan untuk secara sukarela keluar dari perusahaan.

Berdasarkan teori mengenai *turnover intention* yang dinyatakan oleh peneliti lain maka bisa disimpulkan bahwa *turnover intentoin* yakni keinginan karyawan unuk beralih dari tempat bekerja suatu saat nanti yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu tetapi belum sampai ke tahap realisasi.

2.1.4.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Nasution, 2017: 413) adapun beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* yaitu:

- 1) Usia/umur.
- 2) Lama bekerja/masa jabatan.
- 3) Komitmen terhadap organisasi.
- 4) Kepuasan kerja.
- 5) Iklim etika

Pendapat lain (Syahronica et al., 2015: 3) keinginan karyawan untuk berpindah dapat di picu oleh berbagai faktor diantaranya adalah:

- 1) Keinginan memperoleh kompensasi lebih dari yang telah ada
- 2) Keinginan untuk berpindah karena masalah keluarga

2.1.4.3.Dampak *Turnover Intention*

Menurut (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016: 6) intensi keluarnya karyawan dari perusahaan akan mengakibatkan beberapa dampak yakni:

- Beban kerja, jika ada karyawan yang mengundurkan diri maka karyawan yang lain akan tambah beban kerjanya.
- 2) Biaya penarikan karyawan, mengenai waktu yang habis yang digunakan dalam *interview* atau menyeleksi karyawan.
- 3) Biaya latihan, mengenai waktu biaya untuk melatih karyawan baru
- 4) Produksi yang terbuang semasa penggantian karyawan. Produktivitas karyawan lama akan hilang karena menghabiskan waktu pada karyawan baru.
- 5) Banyaknya pemborosan, perusahaan mengeluarkan biaya-biaya karena karyawan baru yang sebenarnya dapat dihindar perusahaan.
- 6) Memicu karyawan yang tinggal di perusahaan stres karena harus beradaptasi dengan karyawan baru.

2.1.4.4.Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Firdaus, 2017: 3) indikasi yang digunakan untuk menilai turnover intention yaitu:

- 1) Tingkat kemalasan karyawan.
- 2) Tingkat absensi karyawan.
- 3) Peningkatan pelangaran aturan perusahaan.
- 4) Peningkatan keluhan terkait kebijakan atasan.

5) Tingkah laku yang jauh berbeda dari biasanya.

Pendapat lain menurut (Nasution, 2017: 413) terdapat tiga indikasi yang dipakai dalam mengukur *turnover intention*:

- 1) Pikiran-pikiran mau meninggalkan pekerjaan (thoughts of quiting).
- 2) Intensi untuk berhenti dari perusahaan (intention to quit).
- 3) Intensi untuk mencari pekerjaan lain (intention of seeking for other job).

Pendapat lain (Syahronica et al., 2015: 3) adapun indikator yang memengaruhi *turnover intention* yakni:

- 1) Munculnya intensi untuk meninggalkan perusahaan
- 2) Pencarian lowongan kerja yang baru
- 3) Karyawan mulai membandingkan-bandingkan pekerjaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat penelitisn-penelitian terdahulu yang beberapa variabelnya sama dengan penelitian ini dan dijadikan sebagai referensi yaitu:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
(Nasutio n, 2017)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisas Terhadap Turnover Intention Medical Representative	X ₁ = Stres Kerja X ₂ = Kepuasan Kerja X = Komitmen Organisasi Y= Turnover Intention	Analisis Jalur	X_1 -Y= +/ Sig X_2 -Y= -/ Sig X_3 -Y= -/ Sig

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

(Ervindo & Syaifulla h, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisai Terhadap Turnover Intention Pada PT Sukses Jaya Indah	X_1 =Kompensas i X_2 =Stres Kerja X_3 = Komitmen Or ganisasi Y = Turnover Intention	Analisis Regresi Liner Berganda dan Regresi Koefisien Determinasi (R ²)	X_{1} -Y= +/ Sig X_{2} -Y= +/ Sig X_{3} -Y= +/ Sig X_{1} , X_{2} , X_{3} - Y= +/ Sig
(Saeka & Suana, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali	X ₁ =Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasional X ₃ =Stres Kerja Y= Turnover Intention	Analisis Regresi Linear Berganda	X_1 -Y= -/ Sig X_2 -Y= -/ Sig X_3 -Y= +/ Sig
(Firdaus, 2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)	X ₁ =Kepuasan Kerja X ₂ =Komitmen Keorganisasian Y= Turnover Intention	Analisis Jalur	X_1 -Y= +/ Sig X_2 -Y= +/ Sig
(Khaidir & Sugiati, 2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manungal Banjarmasin	X ₁ =Stres Kerja Kerja X ₂ =Kompensas i X ₃ = Kepuasan Kerja Y=Turnover Intention	Analisis Regresi Linear Berganda	X ₁ -Y= +/ Sig X ₂ -Y= +/ Sig X ₃ -Y= +/ Sig

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Wisanty o dan Madiistri yatno (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Diisplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah)	X ₁ =Stres Kerja X ₂ = Disiplin Kerja X ₃ =Kepuasan Kerja Y= Intensi Turnover	Analisis Regresi Linear Berganda	X_1 -Y= +/Non Sig X_2 -Y= +/Non Sig X_3 -Y= -/ Sig
Monica dan Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	X ₁ =Stres Kerja X ₂ =Komitmen Organisasional X ₃ =Kepuasan Kerja Y= Turnover Intention	Analisis Regresi Linear Berganda	$X_1-Y=+/Sig$ $X_2-Y=-/Sig$ $X_3-Y=-/Sig$

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah diteliti sebelumnya, maka kerangka pada penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yang perlu diteliti pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik komplimen dari atasan, rekan kerja yang suportif maupun tempat kerja yang nyaman akan mengurangi keinginan serta intensi karyawan berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kesempatan yang jauh lebih bagus dibanding pekerjaan di perusahaan saat ini.

Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Nasution 2017: 420) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh negatif kemudian signifkan pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasioanl sangat memengaruhi *turnover intention*, karena ketika seorang karyawan tidak lagi merasakan dirinya adalah bagian dari perusahaan dan tidak menikmati keanggotaan dalam organisasi tersebut serta hilangnya kepercayaan terhadap sasaran dan nilai-nilei di dalam organisasi maka kemungkinan besar karyawan akan memilih untuk berpindah dari perusahaan saat ini. Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Ervindo & Syaifullah, 2020: 54) yang menunjukan terdapat pengaruh signfikan secara parsial pada variabel komitmen organisasianl terhadap *turnover intention* Berdasarkan uraian di atas ,maka didapat hipotesis:

H₂: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

2.3.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalalah perasaan secara emosional yang dapat timbul sebab adanya tekanan pekerjaan misalnya tuntutan pekerjaan dari perusahaan, tuntutan

untuk mengerjakan pekerjaan yang ada batas waktu. Kemudian pelaksanaan pekerjaan karyawan akan terhambat karena stres. Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Yuda & Ardana, 2017: 5343) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kemudian signifikan pada variabel stres kerja terhadap turnover intentoin karyawan Berdasarkan uraian di atas maka didapat hipotesis:

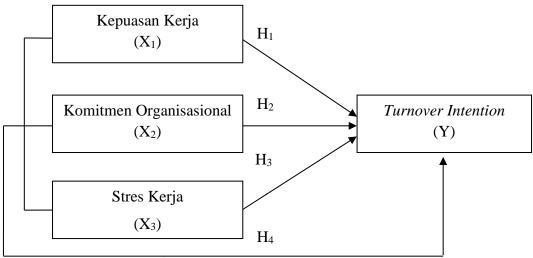
H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

2.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja yang terjadi pada karyawan juga dapat memengaruhi senang atau tidak senangnya seorang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Ketika seorang karyawan tidak lagi menikmati dan tidak berkeinginan untuk mempertahankan pekerjaannya di suatu perusahaan, maka muncul keinginan karyawan tersebut untuk berpindah dari perusahaan tersebut dan jika keinginan menjadi nyata, tindakan selanjutnya yakni karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut. Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Monica & Putra, 2017: 1668) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel stres kerja, kepuasan kerjadan komitmen organisasioanl terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka didapat hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

Pada penelitian ini menjelaskan terdapat kerangka penelitian yang akan diteliti oleh penulis dapat diamati pada gambar 2.1



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan di atas maka dapat dijabarkan dalam bentuk hipotesis dari penelitian ini:

- H₁: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.
- H₂: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.
- H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

H₄: Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 33) desain penelitian didefinisikan sebagai arahan atau petunjuk secara sistematis untuk rencana penelitian yang lebih bermanfaat, kemudian digunakan untuk panduan dalam dalam membangun strategi menghasilkan model penelitian.Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Syahrum dan Salim 2012: 40-41) penelitian kuantitatif ialah penelitian empiris yang datanya disajikan dalam bentuk angka. Kita dapat mengenal metode ilmiah dalam penelitian kuantitatif yaitu prosedur dalam memroses pengatahuan ilmiah dengan menghubungkan cara berpikir empirik dan rasional dengnan membentuk jembatan penyambung yaitu pengajuan hipotesis.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 29) variabel penelitian adalah bentuk atau nilai beraneka ragam yang mampu ditetapkan peneliti untuk ditekuni sehingga ditemukan informasi atau penjelesan mengenai apa yang ditetapkan dan kemudian setelah itu dapat ditarik kesimpulan.

3.2.1. Variabel Independen (X)

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 29) variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempunyai tugas dan fungsinya untuk

mengintervensi variabel terikat . Variabel independen yang dimaksud dalam penelitian ini yakni Kepuasan Kerja (X_1) , Komitmen Organisasional (X_2) dan Stres Kerja (X_3) .

3.2.2. Variabel Dependen (Y)

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 29), variabel tergantung atau variabel dependen merupakan variabel yang menerima informasi tentang kekuatan variabel bebas dan memunculkan ide permasalahan penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention* (Y).

Operasional variabel penelitian ini telah diuraikan secara terperinici dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X ₁)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang mencintai apa yang dikerjakannya dan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya. (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015)	 Pembayaran gaji, Pekerjaan itu sendiri Kondisi kerja. 	Likert
Komitmen Organisasional (X ₂)	Komitmen organisasional adalah keadaan tertentu dimana individu yakin untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan berinisiatif untuk mempertahankannya. (Nasution, 2017)	 Komitmen afektif Komitmen berkelanjutan, Komitmen normatif 	Likert

Lanjutan Tabel 3. 1. Operasional Variabel

Stres Kerja (X ₃)	Stres kerja adalah suatu tekanan, kekuatan atau upaya individu terhadap kekuatan mental pada pekerjaannya. (Irvianti & Verina, 2015)	2.	Faktor intrinsik pekerjaan, Peran dalam organisasi Hubungan di tempat kerja	Likert
Turnover Intention (Y)	Turnover Intention adalah keinginan berpindahnya karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain, tetapi belum sampai ke tahap realisasi. (Firdaus, 2017)		Keinginan keluar dari perusahaan. Pencarian pekerjaan lain. Membandingka n pekerjaan.	Likert

Sumber: Peneliti, 2020

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 37) populasi merupakan seluruh kumpulan individu atau jumlah objek yang terdiri dari karakteristik dan similaritas tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan seluruh karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group* tahun 2020 yang berjumlah 103 orang sebagai populasi. Adapun perincian data karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group* sebagai berikut:

Tabel 3. 2. Data Karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*

No	Bagian/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager	7
2	Accounting	4

Lanjutan Tabel 3. 2. Data Karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*

3	Admin	14
4	Marketing	23
5	Gudang	51
6	Security	4
	Total	103 orang

Sumber: HRD PT Bintang Sejahtera Batam Group, 2020

3.3.2. Sampel

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 38) sampel ialah sebagian kecil dari populasi yang bakal diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitianini dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Menurut (Unaradjan 2019: 122) sensus atau sampling jenuh merupakan teknik untuk menentukan sampel dimana seluruh anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah populasi yang ada di dalam penelitian ini kurang lebih sebanyak 100 oranh responden maka dengan ini penulis mengambil seluruh populasi sebanyak 103 orang dan menjadikannya sebagai sampel.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dengan alat bantu kuisioner yang akan disebarkan ke seluruh karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*. Menurut (Unaradjan 2019: 130) data primer ialah metode pengumpulan data yang dihimpun langsung oleh peneliti dan akan terjawab dengan berbagai cara seperti survei, observasi, maupun kuesioner.

3.4.1. Kuesioner (Angket)

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan metod pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner yang akan diisi oleh responden. Menurut (Unaradjan 2019: 132) kuisioner yaitu daftar berisi pertanyaan yang akan disebarkan kepada responden yang bersedia memberikan respon. Dengan demikian di dalam kuesioner terisi beberapa informasi dari responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan dengan pengukuran skala *Likert*.

Menurut (Unaradjan 2019: 146) skala *Likert* ialah skala pengukuran yang sering digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat sdan sikap responden tentang variabel penelitian. Pengisian kuesioner dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist*.

Tabel 3. 3. Skala *Likert*

Pernyataan	Skor Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Unaradjan 2019: 148)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2014: 147), analisis data ialah upaya yang dilakukan peneliti setelah terkumpulnya data dari semua responden Dalam mengolah data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, peneliti akan menggunakan bantuan dari statistik SPSS versi 26.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2014: 147), statistik deskriptif berfungsi sebagai metode dalam menganalisis data dengan menggambarkan mengenai data yang sudah dikumpulkan. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini mengunakan bentuk tabel frekuensi untuk melihat tingkat perolehan nilai skor yang terdapat pada setiap indicator variabel. Hasil peringkat pada setiap variabel, perbandingan rentang skala skor tertinggi dengan skor terendah dapat diperoleh melalui perhitungan yakni:

$$RS = \frac{n (m-1)}{m}$$
 Rumus 3. 1. Rentang Skala

Keterangan:

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Diperoleh hasil:

$$RS = \frac{103(5-1)}{5} = 82,4$$

Tabel 3. 4. Rentang Skala

No	Nilai Skor	Kriteria
1	103 – 185,4	Sangat Tidak Setuju
2	185,5 – 267,9	Tidak Setuju
3	268 – 350,4	Netral
4	350,5 – 432,9	Setuju
5	433 – 515,4	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2020

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1.Uji Validitas Data

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 44), uji validitas digunakan untuk mencari tingkat valid dan keandalan setiap pertanyaan atau instrumen penelitian. Adapaun rumus yang dapat digunakan untuk mendapatkan nilai korelasi, yaitu korelasi *Pearson Product Moment*.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2} - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$
 Rumus 3. 2. Uji Validitas

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor butir total

N = Jumlah sampel

Nilai untuk menguji validitas dapat dibuktikan dengan *two tailed* dengan signifikansi 0,05. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika diuji dengan perbandingan nilai koefisien korelasi r hitung terhadap nilai r tabel. Ketentuan pengujian validitas digunakan sebagai berikut:

- 1. Nilai $r_{hitung} > nilai \; r_{tabel} \; dengan \; sig. \; 0,05 \; maka \; skor \; pernyataan dalam kuesioner berpengaruh signfikan terhadap skor total dan juga dinyatakan valid.$
- 2. Nilai r_{hitung} < nilai r_{tabel} dengan sig. 0,05 maka skor pernyataan dalam kuesioner tidak berpengaruh signfikan terhadap skor total dan juga dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2.Uji Reliabilitas

Menurut (Kuncoro dan Sudarman 2018: 44), uji realibitas digunakan untuk menguji tingkat kekuatan dan konsistensi pertanyaan atau instrumen penelitian. Reliabilitas bersifat objektif karena hasil pengukurannya tidak akan terpengaruh oleh siapapun yang mengukur.

Uji realibitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Crobbach's alpha*. *Crobbach's alpha* adalah mengukur konsistensi internal yaitu mengukur seberapa dekat instrumen di dalam kuesioner. *Crobbach's alpha* biasanya digunakan untuk mengukur kuesioner yang menggunakan skala *Likert* yang membentuk skala. Nilai reliabilitas *Conbranch's alpha* diperoleh dengan menggunakan rumus yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right)$$
 Rumus 3. 3. Cronbanch's Alpha

Keterangan:

 r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pernyataan

 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

 σ_1^2 = Varian total

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama pada keseluruh pernyataan. Jika nilai Alpha lebih besar diatas 0,60, maka dikatakan reliabel sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dibawah 0,60, maka dikatakan tidak reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Duli 2019: 114) uji asumsi klasik merupakan salah satu statistik yang mesti diuji pada analisis regresi berganda yang berbasis *ordinary least square*. Alat ukur untuk menguji asumsi klasik data terdiri dari uji normalitas uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1.Uji Normalitas

Menurut (Duli 2019: 114) uji normalitas bertujuan untuk mengetaahui apakah nilai *residual* terdistribusi seacra normal atau tidak. Model regresi yang baik itu ketika memiliki nilai *residual* yang terdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan alat ukur *Histogram Regression Residual*, *Normal P-P Plot Regression Standardized* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

1. Histogram Regression Residual

Histogram regression residual digunakan untuk menentukan nilai residu berdistribusi normal yang dilihat dalam gambar berbentuk suatu kurva dalam bentuk lonceng (bell-shaped curved) yang kedua sisinya saling melebar.

2. Normal P-P Plot Regression Standardized

Digunakan untuk menentukan nilai residu berdistribusi normal yang dilihat dalam diagram yang letak titik-titiknya berada di sekitar garis serta mengikuti arah garis diagonal.

3. Uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menentukan nilai residu berdistribusi normal yang dilihat dalam tabel jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* Z < Z tabel dengan nilai $sig > \alpha \ 0.05$.

3.5.3.2.Uji Multikolinearitas

Menurut (Duli 2019: 120) uji multikolinearitas di gunakan untuk mrmgetahu ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi berganda. Dalam pengolahan data di program SPSS, uji multikolinearitas dari analisis regresi yang dapat di lihat di tabel *Coefficients* berpatokan pada kolom nilai VIF beserta juga pada kolom nilai *tolerance*.

Kriteria dalam menguji multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolnearitas antar variabel independen. Sebaliknya apabila nilai VIF > 10 dan tolerance > 0,1, maka pada model regresi tersebut terjadi gejala multikolinearitas.

3.5.3.3.Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Duli 2019: 122) kegunaan uji heteroskedastisitas untuk membuktikan apakah pada model regresi yang diteliti mengalami varians yang tidak sama nilai residual antar pengamatan. Alat ukur yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu *Scatterplot* dan uji *Park Gleyser*.

1. Scatterplot

Pada grafik *scatterplot*, ZPRED diletakkan pada variabel independen dan SRESID diletakkan pada variabel dependen. Kriteria pengujian uji heteroskedastisitas adalah apabila terdapat letak titik-titik berbentuk pola tertentu dan teratur, maka dinyatakan mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila letak titik titik yang menyebar berbentuk pola tidak jelas atau tidak tertentu, maka dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Park Gleyser

Uji *Park Gleyser* menggunakan perbandingan nilai residual dengan nilai signifikan pada setiap variabel independen. Apabila nilai signifikansi pada semua variabel independen lebih besar dari di atas *alpha* 0,05, maka dikatakan model regresi tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Sebaliknya apabila nilai signifikansi pada semua variabel independen lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05, maka dikatakan model regresi tersebut mengalami gejala heterokedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Unaradjan 2019: 225) analisis regresi berganda yaitu pengembangan dari analisis regresi linear yang sederhana dengan menambah jumlah variabel independen yang sebelunnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel independen.

 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Rumus 3. 4. Regresi Linear Berganda Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen

e = Variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut (Sanusi 2017: 136) kegunaan koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur nilai persentase kemampuanvariabel independen berpengaruh terhadapvariabel independen. Uji koefisien determinasi dapat diukur dengan nilai *R Square* yang akan muncul di tampilan *model summary* program SPSS. Nilai koefisen determinasi bernilai diantara 0-1. Nilai R² yang bernilai kecil membuktikan variabel bebas berpengaruhterhadap variabel terikat memiliki kemampuan sangat terbatas. Sedangkan nilai R² yang bernilai besar atau mendekati 1 membuktikan variabel independen berpengaruh besar terdap variabel dependen.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144) uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial dalam hipotesis penelitian.

3.5.5.1.Uji t

Menurut (Ismail 2018: 166) uji t berguna untuk menguji hipotesis pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuan menguji hipotesis dengan tingkat signifikan $\alpha=0.05$ yaitu:

- 1. Nilai signifikan > 0.05 maka dikatakan H_0 diterima dan H_0
- 2. Nilai signifikan < 0,0, maka dikatakan H_0 ditolak dan H_0 diterima dengan arti satu variabel bebas mengalami signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai t hitung dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
 Rumus 3. 5. Uji t

Keterangan:

t = nilai uji t hitung yang akan dibanding dengan t tabel

r = koefisien korelasi

 r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Untuk menguji hipotesis pengujian dengan perbandingan antara t hitung dengan t tabel sebagai berikut:

- 1. t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_0 diterima dengan arti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2. t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.5.2.Uji F (Fisher)

Menurut (Ismail 2018: 204) uji F berguna untukmembuktikan apakah semua variabel independen bersama-sama memengaruhi variabel dependen Uji kelayakan model dijelaskan pada tabel analisis varian (ANOVA). Nilai F tabel ditentukan berdasarkan $\alpha = 0.05$ dan besar *df*diperoleh untuk numerator dari perhitungan (k-1) kemudian besar*df* untuk denominator dari perhitungan (n-k) dari tabel distribusi F. Perhitungan nilai F hitung mengunakan rumus yaitu:

$$F_{hitung} \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$
 Rumus 3. 6. Uji F

Keterangan:

F = nilai uji F hitung yang akan dibanding dengan F tabel

 R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Apabila F hitung > F tabel (sig α 0,05) maka H₀ ditolak artinya secara keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sehingga model regresi dinyatakan layak. Sebaliknya apabila F

hitung < F tabel (sig α 0,05) maka H_0 diterima artinya keseluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sehingga modelnya dinyatakan tidak layak.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian dalam melaksanakan penelitian adalah PT Bintang Sejahtera Batam *Group*, Komplek Ruko Pasir Putih (Bintang Sejahtera Batam) No. 01 Batam Centre, Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 5. Jadwal Penelitian

	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
Kegiatan	2020										2021			
Kegiatan	S	ер	Okt		Nov			Des		Jan				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penentuan Judul dan Objek														
Pengambilan Data														
Studi Kepustakaan														
Metode Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyebaran Kuesioner														
Pengolahan Data														
Penyelesaian Penelitian														

Sumber: Peneliti, 2020