



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
CV. ANEKA ILMU SEMARANG**

SKRIPSI
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Dwiningtyas
NIM 7311410006

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : *Senin*
Tanggal : *5 Januari 2015*

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M

NIP. 197610072006042002

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ketut Sudarma', written over the name of the supervisor.

Dr. Ketut Sudarma, M.M

NIP. 195211151978031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 20 Januari 2015

Penguji 1



Sri Wartini, SE, M.M

NIP. 197209162005012001

Penguji 2



Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc

NIP. 198501082009122004

Penguji 3



Dr. Ketut Sudarma, M.M.

NIP. 195211151978031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. S Martono, M. Si

NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 15 Januari 2015



Dwiningtyas
NIM.7311410006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Hai orang – orang yang beriman,
mintalah pertolongan (kepada Allah)
dengan sabar dan shalat,
sesungguhnya Allah bersama orang –
orang yang sabar (Al Baqarah : 153)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk
kedua orang tua saya yang selalu
memberikan kasih sayang, doa,
motivasi dan kesabarannya.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”. Dalam rangka menyelesaikan studi strata untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan penulis semata, namun juga berkat bantuan dari seluruh pihak. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi strata satu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. S. Martono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
4. Dr. Ketut Sudarma, M.M. sebagai Dosen pembimbing yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menuntut ilmu.
6. Manajemen CV. Aneka Ilmu Semarang, yang telah memberikan ijin dan bimbingannya dalam penyelesaian penelitian ini.
7. Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang yang telah meluangkan waktu untuk membantu pelaksanaan penelitian ini.
8. Keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan dan doanya selama proses penelitian ini.
9. Teman-teman Manajemen angkatan 2010 yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, serta dapat memberikan inspirasi positif terkait dengan perkembangan ilmu manajemen.

Semarang, Januari 2015

Penulis

SARI

Dwiningtyas. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang” Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. Ketut Sudarma, M.M.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Kinerja perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Bentuk perilaku karyawan yang tidak dapat dicegah adalah keinginan berpindah (*turnover intention*). Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi mengakibatkan organisasi menjadi tidak efektif, kehilangan karyawan berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru. Kepuasan kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada menurunnya tingkat *turnover intention*, sedangkan stres kerja yang tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 69 karyawan, menggunakan metode *slovin*. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh negatif signifikan secara parsial kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh positif signifikan secara parsial stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Berdasarkan uji t, kepuasan kerja diperoleh sig 0.037, stres kerja diperoleh sig 0.001, lingkungan kerja diperoleh sig 0.005 terhadap *turnover intention* < 0.05 maka H₁, H₂ dan H₃ diterima.

Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta ada pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang. Saran bagi perusahaan sebaiknya memberikan kenaikan gaji yang layak, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, menambah pegawai kebersihan. Bagi peneliti lain dapat menambahkan objek dan variabel lain.

ABSTRACT

Dwiningtyas. 2015. "The effect of Job Satisfaction, Job Stress, and Work Environment toward employees Turnover Intention at CV. Aneka Ilmu Semarang" Final Project. Management Department, Faculty of Economics, Semarang State University. Advisor: Dr. Ketut Sudarma, M.M.

Keywords : Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention, Work Environment

Performance of a company is determined by the condition and behavior of employees who owned company. One form of employee behavior that can not be prevented the occurrence of a desire to move (turnover intention). High employee turnover rate may result in the organization becomes ineffective, loses experienced employees and the need to retrain new employees. High job satisfaction and good working environment will affect the decrease in turnover intention, while high job stress will affect the increase in turnover intention. This study aimed to examine the effect of job satisfaction (X1), work stress (X2), and the work environment (X3) on turnover intention (Y)..

The population in this research is an employees at CV. Aneka Ilmu Semarang. The samples in this research were 69 employees using slovin method. The methods of data collection using interview and questionnaires. To analyzing data using descriptive analysis and the percentage of multiple linear regression analysis using SPSS.

Based on the research results, there is evident that the negative effect and significant partially job satisfaction, work environment toward employee turnover intention and the positive effect job stress toward employees turnover intention at CV. Aneka Ilmu Semarang. Based on the t test, job satisfaction acquired sig 0.037, job stress sig 0.001 and work environment sig 0.005 to < 0.05 than a significant to performance H_1 , H_2 , and H_3 received.

The study concluded there was a significant negative effect of job satisfaction and work environment, and there is a significant positive effect of job stress on turnover intention of employees at CV. Aneka Ilmu Semarang. Suggestions for the company should provide a decent pay rise, place the employee in accordance with the expertise, adding employee hygiene. For other researchers can add objects and other variables.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
JUDUL	1
1. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	8
2. LANDASAN TEORI.....	10
2.1. <i>Turnover intention</i>	10
2.1.1.Pengertian <i>Turnover intention</i>	10
2.1.2. Faktor Faktor <i>Turnover intention</i>	12
2.1.3. Dampak <i>Turnover intention</i>	14
2.1.4. Indikator <i>Turnover intention</i>	15
2.2.Kepuasan Kerja	16
2.2.1.Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja.....	18

2.2.3. Variabel Variabel Kepuasan Kerja	21
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	23
2.3. Stres Kerja	24
2.3.1. Pengertian Stres Kerja	24
2.3.2. Faktor Faktor penyebab Stres Kerja	25
2.3.3. Dampak Stres Kerja	27
2.3.4. Indikator Stres Kerja	28
2.4. Lingkungan Kerja	28
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.4.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	29
2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja	31
2.5. Penelitian Terdahulu	34
2.6. Kerangka Berpikir	38
2.7. Hipotesis	39
3. METODE PENELITIAN	40
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	40
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	40
3.2.1 Populasi	40
3.2.2 Sampel	41
3.2.3 Teknik pengambilan sampel	42
3.3. Variabel Penelitian	45
3.4. Sumber Data	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data	50
3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas	51
3.6.1. Uji Validitas	51
3.6.2. Uji Reliabilitas	55
3.7. Analisis Deskripif	56
3.8. Metod Analisis Data	58
3.8.1. Uji Asumsi Klasik	58
3.8.1.1. Uji Normalitas	58
3.8.1.2. Uji Multikolonieritas	59

3.8.1.3. Uji Heteroskedastisitas	60
3.9. Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.10. Uji Hipotesis	61
3.10.1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	61
3.11 Uji Kofisiensi Determinasi	62
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1. Hasil Penelitian	63
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.2. Profil Responden	64
4.1.2.1 Deskripsi Responden	64
4.1.2.2 Karakteristik Responden Penelitian	64
4.1.2.2.1 Deskripsi jenis kelamin responden	65
4.1.2.2.2. Deskripsi Usia Responden	65
4.1.2.2.3 Pendidikan Terakhir Responden	66
4.1.3. Deskriptif Variabel Penelitian	68
4.1.3.1 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kepuasan Kerja	68
4.1.3.2 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Stres Kerja	69
4.1.3.3 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Lingkungan Kerja	70
4.1.3.4 Analisis Deskriptif Presentase Variabel <i>Turnover Intention</i>	71
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	72
4.1.4.1 Uji Normalitas	72
4.1.4.3 Uji Multikolinieritas	73
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.1.5. Analisis Regresi Berganda	75
4.1.6. Uji Hipotesis	76
4.1.6.1 Uji t atau Parsial	77
4.1.7. Uji Hipotesis	78
4.2. Pembahasan	79

4.2.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	79
4.2.2. Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	81
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	83
5. PENUTUP	85
5.1 Simpulan	85
5.2 Saran	86
6. DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan Tahun 2013	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan	41
Tabel 3.2 Distribusi Sampel	44
Tabel 3.3 Hasil uji coba instrumen <i>turnover intention</i>	52
Tabel 3.4 Hasil uji coba instrumen kepuasan kerja	52
Tabel 3.5 Hasil uji coba instrumen stres kerja	53
Tabel 3.6 Hasil uji coba instrumen lingkungan kerja	54
Tabel 3.7 Hasil uji Reliabilitas	55
Tabel 3.8 Kriteria Penskoran	58
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden	66
Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Responden	67
Tabel 4.4 Distribusi Presentase Skor Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.5 Distribusi Presentase Skor Stres Kerja	69
Tabel 4.6 Distribusi Presentase Skor Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.7 Distribusi Presentase Skor <i>Turnover Intention</i>	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial	77
Tabel 4.12 Hasil Uji koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot	72
Gambar 4.2. Grafik Uji Heterokedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner.....	96
Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian.....	102
Lampiran 3 : Validitas dan Reabilitas.....	115
Lampiran 4 : Hasil Output Penelitian SPSS 16.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010: 146).

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil

evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14).

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001: 2). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1).

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh

pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (fawzy, 2012:3).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72). *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012: 145) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Penelitian dalam jurnal Chen *et. al* (2010) menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap turnover, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *turnover intention* berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen *et. al*, 2010: 46). Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009:118) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Faslah,, 2010:147).

Penelitian Qureshi *et. al* (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012:2).

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Sari, 2012:2). Dalam penelitian Qureshi *et. al*, (2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka CV. Aneka Ilmu Semarang sebagai salah satu perusahaan percetakan buku terbesar di Semarang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Dari survei awal yang dilakukan penulis diperoleh data di CV. Aneka Ilmu yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data *turnover* Karyawan bulan Januari - Desember 2013

Bulan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk
Januari	17	11
Februari	7	6
Maret	5	4
April	8	5
Mei	9	7
Juni	6	15
Juli	7	11
Agustus	11	7
September	9	9
Oktober	10	5
November	15	8
Desember	19	10
Total	123	98

Sumber : CV. Aneka Ilmu

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi yaitu sebesar 20.33% di tahun 2013 dari bulan Januari hingga bulan Desember. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya *turnover intention*. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam berbagai departemen baik karyawan tetap maupun kontrak.

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja , dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012) dan Qureshi (2013). Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di CV. Aneka Ilmu Semarang dapat diketahui bahwa perusahaan

telah memberikan bonus, THR, kelebihan upah lembur, asuransi kecelakaan kerja, tersedianya CCTV, serta adanya satpam sebagai petugas keamanan, namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan (*turnover intention*) dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal *Turnover Intention* dan kaitannya dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

b) Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

c) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja stres kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2). *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa *et. al*, 2013:526). Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis and Jackson, 2001:102)

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1). Menurut Handoko (2001:131) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya :

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

2.1.2 Faktor-faktor *Turnover Intention*

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

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

2. Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense *turnover*-nya.

2. Komitmen terhadap lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4. Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

6. Kemauan bekerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk

tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

2.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013:1).

Dharma (2013:3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.

2. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut

4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi

5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya

7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar

ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2. Keinginan untuk mencari lowongan

mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002: 36) kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Putra (2012:73) kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Lebih lanjut Handoko (2001:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya.(Issa *et. al*, 2013: 527)

Tiffin (dalam As'ad 1995:164) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan, dengan sesama karyawan. Blum (dalam As'ad 1995:164) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap

khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Hadi (dalam Anoraga 2005: 82) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman (*security feeling*) dan mempunyai segi sosial ekonomi seperti gaji dan jaminan sosial, serta segi sosial psikologi seperti kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. (Mangkunegara, 2009:117)

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang

baik perasaan puas (*positif*) maupun perasaan tidak puas (*negatif*) terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Faktor faktor Kepuasan Kerja

Harold E. Burt (dalam Anoraga, 2006:82) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - a. Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor psikis dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
 - f. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - g. Sikap
 - h. Umur
 - i. Jenis kelamin
2. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan

Menurut Blum (dalam As'ad, 2004 114) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor individual, meliputi usia, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi kesempatan berekreasi, hubungan kemasyarakatan, dan hubungan kekeluargaan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berbeda dengan pendapat Blum, Gilmer (dalam As'ad 1995:114) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

f. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami,

dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Mangkunegara (2009:120) berpendapat ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:117), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur *relative* muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan

kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Issa *et. al*, (2013: 528) mengemukakan ada lima indikator kepuasan, yaitu :

a. kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. kepuasan terhadap gaji

Berapa besar imbalan financial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

c. kepuasan terhadap promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

d. kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi)

Kemampuan penyelia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. kepuasan terhadap rekan kerja.

Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2002: 318).

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*". (Nurhendar, 2007 : 5)

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. (Handoko, 2001 :200).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2.3.2 Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2001:200-201) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

11. Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan penyebab stres *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Luthans (dalam Umam, 2010:211), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

1. *Extra organizational stressors*

Yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.

2. *Organizational stressors*

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3. *Group Stressors*

Yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.

4. *Individual Stressors*

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Mangkunegara (2009:157) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.3.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Handoko (2001:202) akibat dari stres kerja yaitu :

1. Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan .
2. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan
3. Perilaku karyawan tidak teratur
4. Karyawan menjadi sakit dan putus asa

5. Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan

2.3.4 Indikator Stres Kerja

Manurung dan Ratnawati (2012: 3) mengemukakan ada dua indikator kepuasan, yaitu :

1. *Stressor* Organisasi

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

2. *Stressor* Individual

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Nitisemito,1996:117)

Lingkungan kerja adalah konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang (Gondokusumo, 1992 : 34).

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 203:86).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Simamora (2000 dalam Husien dan Hady, 2012:36) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Lingkungan fisik atau tempat tinggal: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan.
2. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (1996:110-116), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat

berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

4. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan

menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996: 110) yaitu :

1. Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini

pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

4. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung

tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Qureshi <i>et. al</i> , (2013)	Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know	<i>Turnover intention</i> pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja dan beban kerja, tapi berhubungan negative dengan lingkungan kerja.

2.	Fawzy , Azziza Gusta	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya	variabel stres kerja, berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap intensi meninggalkan organisasi dibandingkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan
3.	Issa,Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad and Hamid Mahmood Gelaidan (2013)	Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4.	Manurung,Mona Tiorina. Intan Ratnawati (2012)	Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)	Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan STIKES Widya Husada Semarang.
5.	Shahzad <i>et. al</i> , (2011)	Work-Life Policies and Job Stress as Determinants of Turnover Intentions of Customer Service Representatives in Pakistan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>turnover intention</i> berhubungan negative dengan kebijakan lingkungan kerja dan berhubungan positif den stres kerja pada pada <i>Customer Service Representatives</i> di Pakistan.

6.	Putra, Bonaventura Ridya (2012)	Pengaruh <i>Job Stressor</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Pemediasi	<i>Job Stressor</i> berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja, <i>Job Stressor</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh <i>job stressor</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
7.	Yucel, Ilhami (2012)	Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

2.6 Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Issa *et. al.*, (2013: 527) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya. Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan Sulastri (2012) pada karyawan PT.

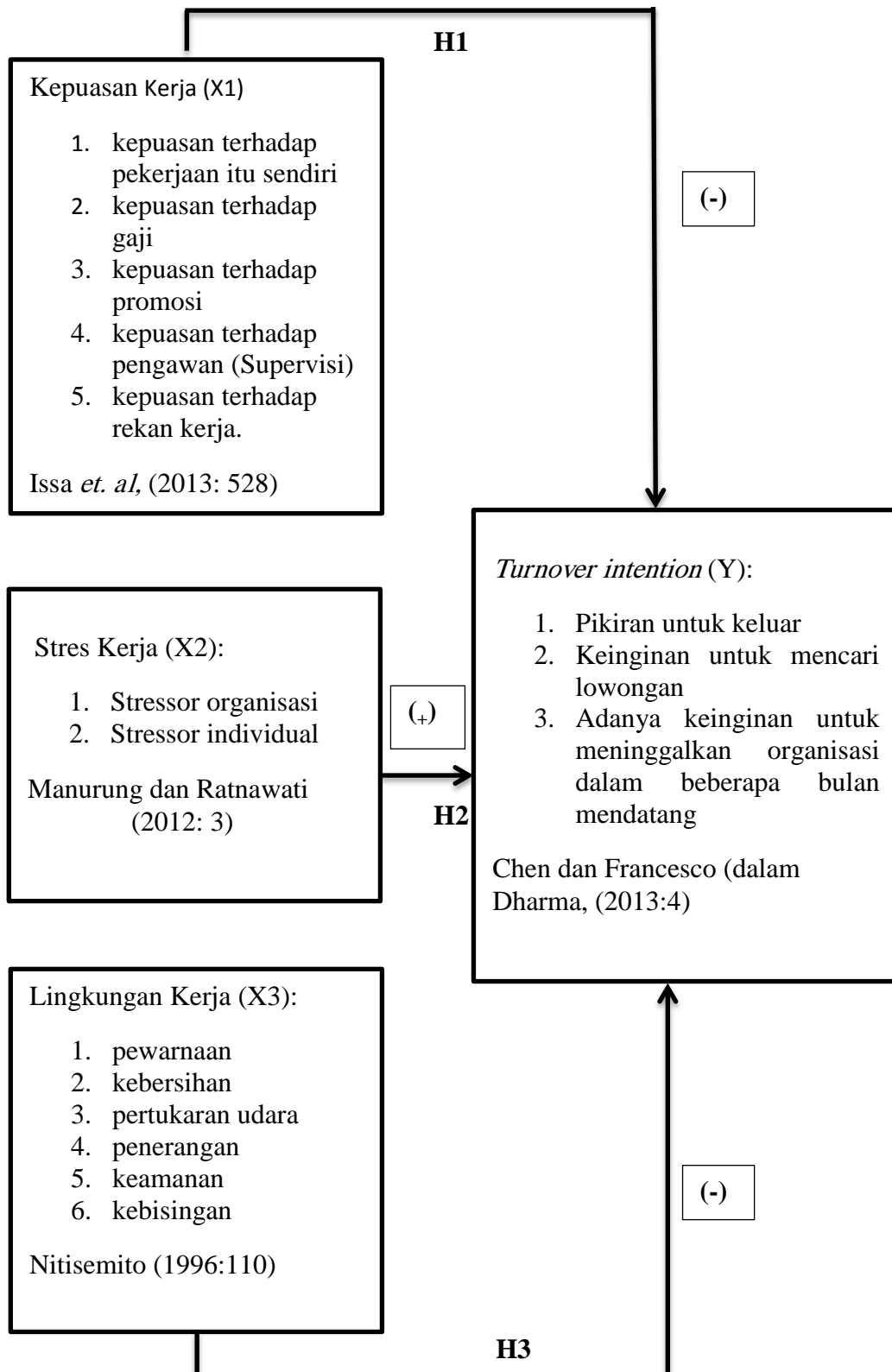
Surya Sumber Energi Surabaya juga menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intentions*.

Mangkunegara (2009:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya *Turnover intention*, hal ini sesuai dengan penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2013) dimana ditemukan hasil bahwa *Turnover intention* pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja.

Gondokusumo (1992:34) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah lingkungan konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dengan *Turnover Intention* sesuai dengan hasil penelitian dari Qureshi *et. al*, (2013) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif pada *Turnover Intention*.

Berdasarkan pada uraian teoritis mengenai *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini adalah :

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



2.7 Hipotesis

Menurut Suharsimi (2010: 110) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan
- H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Desain penelitian meliputi : populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas instrument penelitian, dan analisis data. Sumber data penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui proses wawancara dengan pihak narasumber yaitu karyawan pada divisi sumber daya manusia dan karyawan lainnya di CV. Aneka Ilmu Semarang.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Suharsimi (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil

adalah seluruh karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang yang berjumlah 230 karyawan.

Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Departemen	Jumlah Populasi
	Keuangan	17
2.	Personalia	17
3.	Umum	11
4.	Akuntansi	14
5.	pemasaran dan proyek	22
6.	Editor	43
7.	Gudang	58
8.	Produksi	48
	Jumlah	230

Sumber: CV. Aneka Ilmu Semarang

Namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili dari populasi.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Rumus Slovin digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan, jika ukuran populasi diketahui (Umar, 2003:120).

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{230}{1 + (230)(0,10)^2} \\ &= \frac{230}{3,30} \\ &= 69,6969 \\ &= 70 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka ukuran sampel minimal yang harus digunakan adalah sebesar 70 responden.

Menurut Sugiyono (2008:81) teknik pengambilan sampel adalah teknik untuk mengambil sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel itu sendiri ada dua jenis yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Penelitian ini menggunakan *probability sampling*, di mana sampling yang akan digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut. *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2008:118). Rumus *Proportionate Stratified Random Sampling* menurut Sugiyono (2007: 75) adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{N_i}{n} \times N$$

Keterangan:

- S = Ukuran *sample*
 Ni = Ukuran populasi
 N = Ukuran (total) *sample*
 n = Ukuran (total) populasi

Berikut ini adalah teknik pengambilan sampel dengan *Proportionate*

Stratified Random Sampling :

Tabel 3.2 : Distribusi Sampel

No	Nama Departemen	Populasi	Perhitungan	Sampel
1.	Keuangan	17	$\frac{17}{230} \times 70$	5
2.	Personalia	17	$\frac{17}{230} \times 70$	5
3.	Umum	11	$\frac{11}{230} \times 70$	3
4.	Akuntansi	14	$\frac{14}{230} \times 70$	4
5.	Pemasaran dan proyek	22	$\frac{22}{230} \times 70$	7
6.	Editor	43	$\frac{43}{230} \times 70$	13
7.	Gudang	58	$\frac{58}{230} \times 70$	18
8.	Produksi	48	$\frac{48}{230} \times 70$	15
Jumlah		230		70

3.3 Variabel Penelitian

Sugiyono (2008:38) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat variabel untuk diketahui hubungannya, yaitu tiga variabel terikat atau independent yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, dan satu variabel bebas atau dependen yaitu *turnover intention*.

Variabel-variabel penelitian beserta indikator akan diuraikan sebagai berikut:

Variabel independen (X)

1. Kepuasan Kerja (X1)

Indikator kepuasan kerja :

f. kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

g. kepuasan terhadap gaji

Berapa besar imbalan financial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

h. kepuasan terhadap promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

i. kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi)

Kemampuan penyelia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.

j. kepuasan terhadap rekan kerja.

Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

2. Stres Kerja (X2)

Indikator stres kerja :

a. *Stressor* Organisasi

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

b. *Stressor* Individual

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

3. Lingkungan kerja (X3)

Indikator lingkungan kerja :

1. Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung

yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

4. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau

kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

Variabel dependen (Y)

1. Turnover Intention (Y)

Indikator turnover intention :

- a. Pikiran untuk keluar
mencerminkan individu berniat untuk keluar dari perusahaan.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan
mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini diperoleh peneliti dengan menggunakan dokumen yang telah ada

untuk dijadikan sumber penelitian seperti data profil perusahaan, *turnover* karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:193) metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket, dan observasi:

a. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden. Interview atau wawancara untuk memperoleh data dengan melakukan wawancara pada Staff departemen umum CV. Aneka Ilmu Semarang.

b. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member pertanyaan tertulis ke responden untuk dijawab. Dalam menjawab pertanyaan, penelitian ini menggunakan skor skala likert :

Sangat setuju (ss) : skor 5

Setuju (s) : skor 4

Kurang setuju (ks) : skor 3

Tidak setuju (ts) : skor 2

Sangat tidak setuju (sts) : skor 1

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2011:52) menerangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Di dalam penelitian ini uji coba dilakukan terhadap 30 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 16. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk r_{hitung} tiap butir dapat dilihat pada lampiran output *Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item – Total Correlation*) dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$, dengan $df = 28$ dan alpha 0.05 didapat $r_{tabel} = 0.361$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel *Turnover Karyawan*

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.719	0.361	Valid
2	0.763	0.361	Valid
3	0.822	0.361	Valid
4	0.733	0.361	Valid
5	0.843	0.361	Valid
6	0.534	0.361	Valid
7	0.628	0.361	Valid
8	0.710	0.361	Valid
9	0.584	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 3.3, menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N= 30$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.361 , sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Karena uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} yaitu 0.361.

Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	0.636	0.361	Valid
2	0.543	0.361	Valid
3	0.646	0.361	Valid
4	0.589	0.361	Valid
5	0.363	0.361	Valid
6	0.663	0.361	Valid
7	0.655	0.361	Valid
8	0.653	0.361	Valid
9	0.678	0.361	Valid
10	0.532	0.361	Valid
11	0.541	0.361	Valid
12	0.575	0.361	Valid
13	0.628	0.361	Valid
14	0.557	0.361	Valid
15	0.568	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 3.4, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N= 30$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.361 , sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Karena uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} yaitu 0.361.

Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Stres Kerja

No.	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Keterangan
1	0.660	0.361	Valid
2	0.594	0.361	Valid
3	0.518	0.361	Valid
4	0.618	0.361	Valid
5	0.375	0.361	Valid
6	0.441	0.361	Valid
7	0.608	0.361	Valid
8	0.683	0.361	Valid
9	0.488	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel stres kerja diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 9 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur stres kerja.

Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.668	0.361	Valid
2	0.476	0.361	Valid
3	0.719	0.361	Valid
4	0.681	0.361	Valid
5	0.720	0.361	Valid
6	0.747	0.361	Valid
7	0.749	0.361	Valid
8	0.584	0.361	Valid
9	0.456	0.361	Valid
10	0.508	0.361	Valid
11	0.426	0.361	Valid
12	0.397	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel *turnover intention* diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 12 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur lingkungan kerja.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:41) uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas

dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Kriteria
1.	<i>Turnover Intention</i>	0.770	0.60	Reliabel
2.	Kepuasan kerja	0.749	0.60	Reliabel
3.	Stres kerja	0.733	0.60	Reliabel
4.	Lingkungan kerja	0.747	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja reliabel, sehingga keempat variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008:142).

Metode ini digunakan untuk menjelaskan dan menjabarkan mengenai hasil perhitungan dari analisis kualitatif serta menggambarkan secara jelas kondisi yang ada dalam objek dan digunakan untuk mengetahui

dan menganalisis data mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* di CV. Aneka Ilmu Semarang.

Untuk mengetahui secara tepat tingkat persentase skor jawaban digunakan rumus sebagai berikut:

$$DF = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dimana:

DF = Deskriptif persentase

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal atau jumlah total nilai responden

Kemudian disusun kriteria sebagai berikut:

1. Persentase tinggi = $(5:5) \times 100\% = 100\%$
2. Persentase rendah = $(1:5) \times 100\% = 20\%$
3. Rentang = $100\% - 20\% = 80\%$
4. Interval = $80\% : 5\% = 16\%$

Dengan panjang kelas interval 16% dan persentase terendah 20% dengan dibuat kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kriteria Pensekoran

Interval Persentase	Kriteria
84,01% - 100%	Sangat Tinggi
68,01% - 84%	Tinggi
52,01% - 68%	Sedang
36,01% - 52%	Rendah
20% - 36%	Sangat Rendah

Sumber: Ghozali (2011:55)

Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif digunakan untuk mengukur jumlah setiap pilihan jawaban responden pada setiap pertanyaan dalam kuesioner untuk mengolah dan menganalisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, digunakan alat bantu berupa program komputer *Microsoft office excel*.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai *residual* mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara mendeteksi

apakah *residual* berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* dan *kolmogorov-smirnov* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal, sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2011:160) :

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

3.8.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011:105).

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara *SRISED* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distudentized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2011:139) :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu X_1 , X_2 , X_3 , terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Y. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 - b_3X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2011:13})$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

a : *Constanta*

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Stres Kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

e : *error disturbances*

b_1, b_2, b_3 : besaran koefisien dari masing-masing variabel

3.10 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

3.10.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2011:98) Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung

dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistika Parametrik sebagai berikut:

H_0 = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a = Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel *COEFFICIENT* kolom sig atau *significance*.

3.11 Uji Kofisiensi Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien detrminasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:16).

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka akan mengurangi *turnover*

intention karyawan, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi CV. Aneka Ilmu Semarang

- a. Untuk mengurangi *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan memberikan kenaikan gaji yang layak setiap tahunnya serta pembayaran gaji dilakukan tepat waktu sesuai dengan ketetapan perusahaan yang telah disetujui oleh karyawan. Pemberian promosi jabatan juga bisa diatasi dengan dilakukannya prosedur sebagaimana mestinya dan kesempatan promosi juga diberikan untuk seluruh pegawai agar tidak menimbulkan kecemburuan antar pegawai. Untuk mengatasi kurangnya kepuasan karyawan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dan pendekatan pada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan serta merasa mendapatkan banyak perhatian dan dukungan dari atasan sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

- b. Untuk mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengkoordinasikan dan menempatkan pekerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, memperbaiki peralatan perusahaan yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, dan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaan.
 - c. Guna meningkatkan lingkungan kerja karyawan, perusahaan dapat mengatasinya dengan mengganti warna cat dinding ruang kerja yang sudah kusam dengan warna-warna yang cerah, menambah pegawai kebersihan dan memasang aturan untuk tetap menjaga kebersihan, menambah ventilasi udara guna menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja, memutar alunan musik yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.
2. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada CV. Aneka Ilmu Semarang maupun objek lain dengan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja yang tentu saja disesuaikan dengan objek penelitian. Lalu juga mengembangkan indikator-indikator lain dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang

berporos pada *turnover intention* sehingga mampu memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen Cheng, dkk. 2010. "Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover". Dalam jurnal *Human Resource and Adult Learning*, volume 6 No. 1.
- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Fawzy, Azziza Gusta. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya". Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Faslah, Roni. 2010. "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama". Dalam jurnal *Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151.
- Gondokusumo, A.A. 1992. *Komunikasi Penugasan: bagi eksekutif-supervisor karyawan*. Jakarta: CV Haji Massagung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU-UGM.
- Husien, Nirza Marzuki dan Andrian Hadi. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 13 No. 1 Banjarmasin : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam *Middle-*

- East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. "Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD". Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang". Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2001. *human resource management*. Jakarta: salemba empat.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 1996. *Manajemen Personalialia: manajemen sumbedaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhendar, Siti. 2007. "Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu semarang)". Semarang.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know". Dalam *jurnal World Applied Sciences*, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Riski Agustina. 2011. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Tingkat Turnover Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang". Dalam *Jurnal Imiah Magíster Manajemen Universitas Bina Darma*, Volume 10 No.10 Hal. 1 -12 Palembang: Universitas Bina Darma.
- Sugiyono. 2008. "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)". Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik". Dalam *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Volume 3, No. 2 Hal. 102-125 Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Witasari, Lia. 2009. "Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention" (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yucel, Ilhami. 2012. "Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.

LAMPIRAN 1

LEMBAR KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV.
ANEKA ILMU SEMARANG**

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan CV. Aneka Ilmu

Semarang

Responden yang terhormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwiningtyas

NIM : 7311410006

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka riset atas pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner di wilayah kerja saudara. Kerahasiaan identitas saudara dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan).

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Dwiningtyas

NO :

PROFIL RESPONDEN

Lingkarilah pada jawaban pilihan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini

1. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia
 - a. <25 tahun
 - b. 25-40 tahun
 - c. >40 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/Sederajat
 - d. D3
 - e. S1
 - f. S2

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan pilihan dengan memberikan kode *checklist* (√) pada kolom-kolom jawaban yang telah disediakan.

B. KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

TURNOVER INTENTION

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	PIKIRAN UNTUK KELUAR					
	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai					
	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya					
2	KEINGINAN UNTUK Mencari LOWONGAN					
	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					
3	KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI					
	Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat					
	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit					
	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir					

KEPUASAN KERJA

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN					
	Pekerjaan saya sangat menarik karena Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					
	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri					
	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
2	KEPUASAN TERHADAP GAJI					
	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan					
	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu					
3	KEPUASAN TERHADAP PROMOSI					
	Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat					

	Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi					
	Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan menambah semangat kerja saya					
	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					
4	KEPUASAN TERHADAP PENGAWASAN (SUPERVISI)					
	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya					
	Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan					
	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
5	KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA					
	Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik					
	Saya menikmati bekerja disini karena teman teman yang menyenangkan					
	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya					

STRES KERJA

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	STRESSOR ORGANISASI					
	Di perusahaan ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan, sehingga menghambat pencapaian target					
	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak aturan					
	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang saya terima					
	Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.					
2	STRESSOR INDIVIDUAL					
	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya					
	Tugas yang harus saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat saya kelelahan					
	Saya tidak mengerti dengan jelas tanggungjawab pekerjaan yang menjadi tugas saya					
	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan					

	saya					
	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					

LINGKUNGAN KERJA

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	PEWARNAAN					
	Warna cat dinding di ruang kerja saya membuat saya semangat dalam bekerja.					
	Warna mesin yang ada membuat saya nyaman dalam bekerja.					
2	KEBERSIHAN					
	Lantai ruang kerja yang bersih membuat saya semangat dalam bekerja.					
	Perusahaan menyediakan kamar mandi yang bersih sehingga membuat saya nyaman.					
3	PERTUKARAN UDARA					
	Suhu udara sejuk di ruang kerja tidak membuat saya kepanasan/kedinginan.					
	Adanya ventilasi di ruang kerja membuat sirkulasi udara selalu segar sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.					
4	PENERANGAN					
	Sinar matahari yang menerangi ruang kerja tidak menyilaukan dan dapat memenuhi kebutuhan penerangan saya dalam bekerja.					
	Jumlah lampu pada ruang kerja membantu penglihatan saya dalam bekerja.					
5	KEAMANAN					
	Pemakaian masker membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
	Perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja sehingga membuat saya tenang dalam bekerja.					
6	KEBISINGAN					
	Lingkungan kerja saya bebas dari suara lalu lalang kendaraan.					
	Saya tidak merasa terganggu dengan adanya suara mesin di ruang kerja.					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA PENELITIAN

Tabulasi Hasil Penelitian

Kode Responden	<i>Turnover Intention</i>												Jumlah
	Pikiran untuk keluar				Keinginan mencari lowongan				Keinginan meninggalkan organisasi				
	Y			Jml	Y			Jml	Y			Jml	
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		
R - 1	4	3	4	11	3	4	3	10	4	4	4	12	33
R - 2	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	5	14	41
R - 3	5	5	5	15	4	5	5	14	3	2	4	9	38
R - 4	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	4	10	33
R - 5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36
R - 6	5	5	5	15	5	5	5	15	1	1	2	4	34
R - 7	2	3	3	8	3	4	4	11	3	2	2	7	26
R - 8	4	4	4	12	4	5	4	13	3	5	5	13	38
R - 9	2	2	3	7	3	3	4	10	2	3	3	8	25
R - 10	2	2	3	7	4	3	4	11	2	4	2	8	26
R - 11	2	2	3	7	3	3	4	10	2	3	3	8	25
R - 12	3	4	4	11	4	3	4	11	3	3	3	9	31
R - 13	3	4	3	10	4	4	4	12	3	3	3	9	31
R - 14	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	33
R - 15	4	3	5	12	4	4	4	12	3	4	4	11	35
R - 16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36
R - 17	5	5	5	15	5	5	5	15	2	5	5	12	42
R - 18	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	10	34
R - 19	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9	28
R - 20	4	3	4	11	4	3	3	10	3	3	3	9	30
R - 21	4	3	2	9	2	2	2	6	2	2	2	6	21
R - 22	4	2	4	10	4	4	2	10	4	4	2	10	30

R - 23	2	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	34
R - 24	5	4	5	14	4	5	3	12	3	4	5	12	38
R - 25	4	2	4	10	4	4	2	10	2	4	4	10	30
R - 26	3	4	4	11	2	4	3	9	3	4	4	11	31
R - 27	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	10	32
R - 28	3	2	3	8	4	3	4	11	4	4	5	13	32
R - 29	4	2	2	8	3	3	1	7	3	3	1	7	22
R - 30	4	4	4	12	3	4	2	9	3	4	2	9	30
R - 31	5	4	5	14	4	4	2	10	5	5	2	12	36
R - 32	4	4	5	13	4	5	4	13	5	5	4	14	40
R - 33	3	3	2	8	3	3	2	8	3	4	2	9	25
R - 34	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	5	14	41
R - 35	5	4	4	13	4	5	4	13	5	5	3	13	39
R - 36	5	5	5	15	5	5	3	13	3	4	4	11	39
R - 37	4	4	5	13	5	4	4	13	5	5	2	12	38
R - 38	5	4	3	12	4	4	4	12	5	5	4	14	38
R - 39	4	3	4	11	2	4	2	8	4	4	3	11	30
R - 40	5	5	5	15	4	5	3	12	5	5	3	13	40
R - 41	5	5	5	15	5	5	2	12	5	5	2	12	39
R - 42	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	3	11	38
R - 43	3	2	3	8	3	3	2	8	3	3	2	8	24
R - 44	4	4	4	12	3	3	2	8	4	4	2	10	30
R - 45	4	4	4	12	5	5	4	14	2	4	5	11	37
R - 46	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5	13	39
R - 47	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	37
R - 48	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	3	13	40
R - 49	5	4	4	13	5	4	4	13	3	4	4	11	37
R - 50	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	4	14	43

R - 51	4	4	5	13	4	5	4	13	5	5	4	14	40
R - 52	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	3	13	42
R - 53	5	4	5	14	4	4	4	12	4	5	3	12	38
R - 54	4	5	5	14	4	5	3	12	5	5	4	14	40
R - 55	5	4	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14	42
R - 56	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4	13	39
R - 57	5	4	4	13	5	4	3	12	4	4	4	12	37
R - 58	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4	13	39
R - 59	5	4	4	13	5	4	3	12	5	4	4	13	38
R - 60	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	14	38
R - 61	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	37
R - 62	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14	42
R - 63	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	4	13	41
R - 64	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	4	13	40
R - 65	4	3	5	12	5	5	4	14	4	4	3	11	37
R - 66	5	4	5	14	5	5	4	14	4	5	3	12	40
R - 67	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	3	12	40
R - 68	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14	42
R - 69	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	3	9	25
Jumlah				835				811				776	2422

Kode Responden	Kepuasan Kerja																		Jumlah		
	Pekerjaan				Gaji				Promosi				Pengawasan				Rekan Kerja				
	X			Jml	X			Jml	X			Jml	X			Jml					
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12		Y3	Y4		Y5	
R - 1	3	4	4	11	4	2	3	9	4	3	3	10	3	4	4	11	4	4	4	12	53
R - 2	4	3	4	11	3	2	2	7	4	4	5	13	1	2	1	4	4	4	4	12	47
R - 3	1	3	1	5	5	1	3	9	1	3	3	7	1	1	1	3	4	4	4	12	36
R - 4	5	5	5	15	2	2	1	5	2	3	2	7	2	2	4	8	5	4	4	13	48
R - 5	3	4	4	11	4	3	3	10	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12	55
R - 6	3	3	3	9	3	2	1	6	3	1	3	7	1	1	1	3	4	4	4	12	37
R - 7	4	4	5	13	4	3	4	11	5	4	5	14	3	4	4	11	4	4	4	12	61
R - 8	3	4	4	11	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	3	7	4	4	4	12	41
R - 9	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	59
R - 10	3	2	3	8	4	2	2	8	3	3	4	10	4	3	2	9	1	4	4	9	44
R - 11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	60
R - 12	5	4	5	14	4	1	4	9	4	5	4	13	3	3	3	9	4	4	4	12	57
R - 13	4	4	5	13	4	3	4	11	4	4	4	12	1	2	3	6	4	4	4	12	54
R - 14	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	4	12	3	3	3	9	3	4	4	11	54
R - 15	4	4	4	12	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	12	50
R - 16	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	58
R - 17	4	5	4	13	1	3	1	5	2	2	2	6	1	1	1	3	3	4	5	12	39
R - 18	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	58
R - 19	3	4	4	11	5	2	5	12	2	3	3	8	2	2	3	7	4	4	4	12	50
R - 20	3	3	3	9	2	1	2	5	3	2	2	7	2	2	3	7	3	4	3	10	38
R - 21	2	3	3	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	3	5	2	3	2	7	30
R - 22	5	4	5	14	2	3	3	8	4	4	5	13	3	3	3	9	4	5	5	14	58
R - 23	3	4	4	11	3	4	3	10	4	4	4	12	3	3	3	9	4	5	4	13	55

R - 24	4	5	5	14	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	5	5	5	15	58
R - 25	2	4	4	10	4	2	4	10	4	2	2	8	4	2	2	8	4	3	3	10	46
R - 26	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	70
R - 27	4	3	4	11	2	3	2	7	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	12	48
R - 28	5	4	4	13	5	2	5	12	4	5	5	14	4	3	3	10	4	5	4	13	62
R - 29	2	2	3	7	2	3	2	7	3	3	3	9	2	1	1	4	3	2	3	8	35
R - 30	4	4	4	12	3	1	3	7	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	4	12	50
R - 31	4	4	4	12	2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	5	13	50
R - 32	5	5	5	15	5	3	5	13	4	4	5	13	4	5	5	14	5	5	5	15	70
R - 33	3	4	4	11	3	2	2	7	3	2	3	8	1	2	2	5	3	3	3	9	40
R - 34	4	4	4	12	2	1	2	5	2	3	3	8	2	2	2	6	2	3	2	7	38
R - 35	2	3	2	7	2	1	2	5	1	2	3	6	1	3	2	6	1	2	3	6	30
R - 36	4	5	4	13	2	3	2	7	2	3	2	7	3	2	3	8	4	4	4	12	47
R - 37	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	4	10	4	4	4	12	55
R - 38	3	3	3	9	2	3	4	9	1	4	1	6	1	4	4	9	3	3	3	9	42
R - 39	1	2	3	6	3	3	2	8	3	2	2	7	3	4	3	10	3	3	3	9	40
R - 40	2	1	2	5	3	2	3	8	4	3	3	10	4	3	2	9	2	2	3	7	39
R - 41	2	2	2	6	3	3	3	9	3	3	3	9	1	3	1	5	4	4	4	12	41
R - 42	4	2	3	9	3	1	3	7	2	2	2	6	2	2	2	6	4	4	4	12	40
R - 43	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	11	5	4	4	13	58
R - 44	5	4	5	14	5	3	4	12	3	2	3	8	3	3	3	9	4	4	4	12	55
R - 45	3	3	3	9	3	3	3	9	5	5	4	14	3	3	3	9	4	4	4	12	53
R - 46	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11	2	2	2	6	2	1	2	5	45
R - 47	4	4	4	12	1	2	2	5	3	1	2	6	2	1	2	5	4	4	4	12	40
R - 48	1	4	2	7	3	3	2	8	4	4	4	12	4	3	4	11	2	2	1	5	43
R - 49	3	2	3	8	3	2	2	7	4	4	2	10	2	3	4	9	4	5	4	13	47
R - 50	1	1	1	3	3	3	3	9	2	3	2	7	1	4	3	8	4	4	4	12	39
R - 51	4	4	4	12	1	3	2	6	4	4	4	12	3	1	3	7	2	3	2	7	44

R - 52	1	3	1	5	2	4	2	8	4	4	4	12	4	4	4	12	1	1	1	3	40
R - 53	3	3	2	8	4	3	4	11	3	3	3	9	3	4	4	11	2	2	2	6	45
R - 54	3	3	4	10	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	3	10	2	1	2	5	45
R - 55	4	4	4	12	2	4	3	9	2	2	2	6	2	3	3	8	1	2	2	5	40
R - 56	4	4	4	12	5	3	5	13	4	4	4	12	1	3	3	7	1	1	1	3	47
R - 57	1	2	1	4	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	3	11	4	4	4	12	45
R - 58	4	3	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	48
R - 59	2	1	2	5	3	2	3	8	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	41
R - 60	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	45
R - 61	4	4	4	12	2	2	4	8	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	10	48
R - 62	4	4	3	11	4	1	4	9	3	3	3	9	1	3	3	7	3	3	3	9	45
R - 63	4	4	4	12	2	3	3	8	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	2	6	43
R - 64	3	3	4	10	2	4	4	10	2	2	2	6	2	2	2	6	4	5	4	13	45
R - 65	4	4	4	12	4	2	4	10	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	46
R - 66	2	2	2	6	2	1	2	5	2	1	2	5	3	3	3	9	2	2	1	5	30
R - 67	4	4	5	13	5	3	3	11	4	3	3	10	4	4	4	12	5	5	4	14	60
R - 68	3	3	3	9	2	1	2	5	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	3	11	44
R - 69	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	60
Jumlah				71 8				59 7				65 9				58 9				72 1	328 4

Kode Responden	Stres Kerja											Jumlah
	Stressor individual					Stressor Organisasi						
	X				jml	X					Jml	
	1	2	3	4		5	6	7	8	9		
R - 1	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	37
R - 2	5	5	4	3	17	4	3	3	3	3	16	33
R - 3	5	5	4	5	19	1	1	5	5	3	15	34
R - 4	5	4	5	4	18	4	4	3	4	4	19	37
R - 5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	36
R - 6	5	5	4	5	19	4	1	5	5	5	20	39
R - 7	3	4	3	4	14	2	3	3	4	3	15	29
R - 8	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17	33
R - 9	3	4	3	3	13	4	4	4	3	4	19	32
R - 10	3	3	4	5	15	5	4	4	5	3	21	36
R - 11	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	17	32
R - 12	3	4	4	4	15	2	3	4	3	5	17	32
R - 13	3	4	4	5	16	1	3	5	3	3	15	31
R - 14	4	4	3	3	14	3	3	4	3	3	16	30
R - 15	4	4	4	4	16	4	3	3	4	5	19	35
R - 16	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	17	32
R - 17	4	4	4	2	14	4	3	2	2	3	14	28
R - 18	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15	30
R - 19	3	5	3	5	16	5	3	2	2	2	14	30
R - 20	1	5	1	4	11	5	1	1	1	2	10	21
R - 21	2	3	3	2	10	3	2	2	2	1	10	20
R - 22	3	2	4	3	12	4	4	2	3	3	16	28
R - 23	2	2	3	4	11	4	4	3	4	3	18	29

R - 24	4	3	3	3	13	5	3	3	3	3	17	30
R - 25	4	2	4	2	12	2	2	2	2	2	10	22
R - 26	5	5	5	4	19	4	5	4	4	5	22	41
R - 27	1	2	2	2	7	2	2	2	2	3	11	18
R - 28	3	3	4	3	13	4	4	3	3	3	17	30
R - 29	1	2	4	2	9	4	2	1	2	2	11	20
R - 30	3	3	4	3	13	4	3	3	3	3	16	29
R - 31	4	4	5	3	16	3	4	2	3	2	14	30
R - 32	5	5	5	4	19	5	4	5	4	5	23	42
R - 33	2	3	3	3	11	1	3	4	1	4	13	24
R - 34	5	4	5	4	18	2	4	4	2	2	14	32
R - 35	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	17	30
R - 36	4	3	5	3	15	5	3	5	2	5	20	35
R - 37	4	3	5	3	15	4	2	5	3	5	19	34
R - 38	4	3	5	2	14	2	2	5	1	5	15	29
R - 39	4	4	4	2	14	4	2	4	2	5	17	31
R - 40	4	3	4	3	14	4	4	3	2	3	16	30
R - 41	2	2	4	2	10	2	3	4	2	4	15	25
R - 42	3	3	5	2	13	2	4	5	2	5	18	31
R - 43	4	4	4	1	13	4	4	2	2	3	15	28
R - 44	4	2	1	4	11	3	2	3	3	4	15	26
R - 45	2	1	4	2	9	4	2	3	3	4	16	25
R - 46	2	1	3	2	8	4	4	3	3	3	17	25
R - 47	3	3	4	1	11	2	1	3	1	3	10	21
R - 48	3	3	3	4	13	5	4	2	2	3	16	29
R - 49	3	2	4	1	10	4	3	1	1	4	13	23
R - 50	4	3	2	1	10	4	4	5	1	3	17	27
R - 51	3	3	4	3	13	3	3	3	3	4	16	29

R - 52	5	2	4	2	13	3	3	2	2	3	13	26
R - 53	4	3	4	2	13	2	2	3	1	4	12	25
R - 54	4	3	3	3	13	3	4	3	2	3	15	28
R - 55	3	2	3	4	12	4	3	3	3	4	17	29
R - 56	3	3	4	1	11	2	3	4	3	4	16	27
R - 57	5	3	4	5	17	4	3	4	3	4	18	35
R - 58	5	3	4	3	15	4	2	3	2	3	14	29
R - 59	5	3	4	3	15	4	2	4	3	2	15	30
R - 60	3	3	4	2	12	3	2	3	3	4	15	27
R - 61	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15	28
R - 62	3	3	4	3	13	3	3	3	3	2	14	27
R - 63	4	4	4	3	15	3	3	2	3	2	13	28
R - 64	4	3	4	3	14	3	4	3	3	4	17	31
R - 65	3	4	4	4	15	4	3	3	2	3	15	30
R - 66	3	3	3	1	10	2	2	3	1	2	10	20
R - 67	4	2	5	5	16	4	3	1	2	5	15	31
R - 68	2	4	5	3	14	3	3	3	2	3	14	28
R - 69	3	3	3	2	11	2	2	1	2	2	9	20
Jumlah					942						1077	2019

Kode Responden	Lingkungan Kerja																Jumlah		
	pewarnaan			kebersihan			Pertukaran udara			penerangan			keamanan		kebisingan				
	x		Jml	x		Jml	x		Jml	x		Jml	x		Jml	x		Jml	
	1	2		3	4		5	6		7	8		9	10		11			12
R - 1	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	40
R - 2	2	3	5	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	2	5	4	4	8	40
R - 3	3	3	6	5	5	10	5	5	10	5	5	10	1	1	2	5	3	8	46
R - 4	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	45
R - 5	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
R - 6	3	3	6	3	5	8	4	5	9	5	5	10	5	5	10	5	5	10	53
R - 7	4	4	8	4	2	6	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	45
R - 8	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	45
R - 9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	5	3	8	2	3	5	3	3	6	45
R - 10	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	2	5	2	3	5	3	3	6	37
R - 11	4	4	8	4	4	8	5	5	10	5	4	9	4	5	9	4	4	8	52
R - 12	4	4	8	4	4	8	3	3	6	4	4	8	4	4	8	5	4	9	47
R - 13	3	3	6	4	3	7	3	4	7	4	4	8	4	5	9	4	4	8	45
R - 14	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	4	7	5	4	9	45
R - 15	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	4	7	4	3	7	40
R - 16	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	47
R - 17	2	2	4	2	4	6	4	4	8	3	4	7	2	2	4	4	4	8	37
R - 18	3	2	5	4	4	8	4	4	8	4	4	8	2	3	5	4	3	7	41
R - 19	5	5	10	5	3	8	4	5	9	3	4	7	2	4	6	3	4	7	47
R - 20	1	2	3	3	2	5	2	2	4	2	3	5	3	2	5	3	1	4	26
R - 21	2	2	4	2	4	6	3	4	7	3	4	7	3	3	6	2	3	5	35
R - 22	3	4	7	2	4	6	4	4	8	4	4	8	4	3	7	3	3	6	42
R - 23	2	2	4	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	4	7	3	4	7	38

R - 24	3	3	6	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	44
R - 25	2	2	4	2	2	4	3	4	7	2	4	6	3	2	5	3	4	7	33
R - 26	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	3	7	46
R - 27	3	3	6	3	4	7	2	4	6	3	4	7	4	4	8	3	3	6	40
R - 28	3	4	7	4	4	8	4	4	8	5	4	9	4	4	8	3	3	6	46
R - 29	2	2	4	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	2	3	5	40
R - 30	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	4	7	2	2	4	38
R - 31	3	4	7	2	3	5	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	3	6	40
R - 32	4	4	8	4	4	8	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	56
R - 33	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	4	7	3	3	6	3	3	6	39
R - 34	2	2	4	3	4	7	2	3	5	3	3	6	3	3	6	3	3	6	34
R - 35	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	3	7	40
R - 36	4	4	8	4	5	9	4	4	8	3	3	6	1	3	4	3	3	6	41
R - 37	2	2	4	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	4	8	37
R - 38	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	2	2	4	4	4	8	52
R - 39	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	4	8	50
R - 40	4	4	8	3	3	6	4	3	7	3	4	7	4	4	8	2	2	4	40
R - 41	3	2	5	4	3	7	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	4	8	46
R - 42	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	6	4	4	8	4	4	8	34
R - 43	3	2	5	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	45
R - 44	2	4	6	2	2	4	3	3	6	2	3	5	3	4	7	2	2	4	32
R - 45	3	3	6	2	2	4	2	2	4	2	3	5	4	3	7	3	3	6	32
R - 46	3	3	6	1	1	2	2	3	5	4	4	8	4	4	8	3	3	6	35
R - 47	3	4	7	2	2	4	1	1	2	3	3	6	4	4	8	3	3	6	33
R - 48	3	4	7	1	1	2	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	4	7	38
R - 49	5	4	9	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	8	4	3	7	36
R - 50	2	3	5	2	4	6	2	3	5	4	3	7	5	5	10	3	1	4	37
R - 51	2	3	5	2	2	4	3	3	6	3	3	6	3	4	7	3	2	5	33

R - 52	1	4	5	1	1	2	2	2	4	2	3	5	3	3	6	4	4	8	30
R - 53	1	3	4	2	2	4	1	2	3	4	3	7	5	4	9	5	5	10	37
R - 54	2	3	5	2	2	4	2	2	4	2	3	5	4	4	8	4	4	8	34
R - 55	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	8	4	4	8	32
R - 56	1	3	4	2	2	4	2	2	4	3	4	7	5	5	10	3	3	6	35
R - 57	2	3	5	1	3	4	2	2	4	4	4	8	4	4	8	3	2	5	34
R - 58	2	3	5	2	1	3	2	3	5	4	4	8	4	4	8	2	3	5	34
R - 59	2	3	5	2	2	4	2	2	4	4	4	8	4	4	8	2	3	5	34
R - 60	2	3	5	3	1	4	3	2	5	3	2	5	4	5	9	2	2	4	32
R - 61	2	2	4	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	3	6	4	4	8	33
R - 62	1	2	3	4	4	8	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	3	6	39
R - 63	3	3	6	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	2	4	3	2	5	31
R - 64	2	2	4	3	3	6	1	2	3	3	4	7	3	3	6	4	4	8	34
R - 65	1	1	2	3	3	6	3	2	5	3	4	7	3	3	6	4	4	8	34
R - 66	4	3	7	2	2	4	3	4	7	3	2	5	3	2	5	3	3	6	34
R - 67	3	5	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	3	3	6	5	4	9	48
R - 68	2	3	5	2	3	5	3	3	6	3	3	6	3	3	6	2	1	3	31
R - 69	4	4	8	2	2	4	3	3	6	3	4	7	4	4	8	4	3	7	40
Jumlah			412			422			452			487			490			466	2729

LAMPIRAN 3

VALIDITAS DAN REABILITAS

Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	JUMLAH
Y1.1	Pearson Correlation	1	.621**	.601**	.555**	.564**	.097	.451**	.425**	.250*	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.428	.000	.000	.038	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.2	Pearson Correlation	.621**	1	.626**	.479**	.660**	.383**	.375**	.396**	.318**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.001	.008	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.3	Pearson Correlation	.601**	.626**	1	.619**	.779**	.391**	.435**	.497**	.313**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.009	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.4	Pearson Correlation	.555**	.479**	.619**	1	.576**	.471**	.333**	.398**	.299*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.001	.013	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.5	Pearson Correlation	.564**	.660**	.779**	.576**	1	.432**	.385**	.516**	.483**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.6	Pearson Correlation	.097	.383**	.391**	.471**	.432**	1	.043	.125	.496**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.428	.001	.001	.000	.000		.728	.306	.000	.000

	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.7	Pearson Correlation	.451**	.375**	.435**	.333**	.385**	.043	1	.704**	.146	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005	.001	.728		.000	.232	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.8	Pearson Correlation	.425**	.396**	.497**	.398**	.516**	.125	.704**	1	.362**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.306	.000		.002	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y1.9	Pearson Correlation	.250*	.318**	.313**	.299*	.483**	.496**	.146	.362**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.038	.008	.009	.013	.000	.000	.232	.002		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
JUMLAH	Pearson Correlation	.719**	.763**	.822**	.733**	.843**	.534**	.628**	.710**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel kepuasan Kerja (X1)

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	Jumlah
x1.1 Pearson Correlation	1	.668**	.842**	.177	.062	.367**	.270*	.292**	.338**	.110	.051	.221	.353**	.364**	.393**	.636**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.145	.610	.002	.025	.015	.005	.369	.675	.068	.003	.002	.001	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
x1.2 Pearson Correlation	.668**	1	.736**	.124	.162	.262*	.196	.212	.297*	.072	-.020	.274	.299*	.237	.242	.543**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.309	.184	.029	.107	.081	.013	.559	.873	.023	.013	.050	.045	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
x1.3 Pearson Correlation	.842**	.736**	1	.180	.165	.323**	.338**	.208	.298*	.112	-.005	.222	.414**	.382**	.396**	.646**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.139	.176	.007	.005	.087	.013	.362	.967	.067	.000	.001	.001	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
x1.4 Pearson Correlation	.177	.124	.180	1	.078	.703**	.394**	.401**	.488**	.274	.401**	.248	.266	.184	.220	.589**

	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.000	.027	.836	.033	.065	.114	.107	.181	.152	.066		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
x1.14	Pearson Correlation	.364**	.237*	.382**	.184	-.043	.103	.151	.154	.232	.080	.094	.147	.809**	1	.865**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002	.050	.001	.129	.723	.398	.215	.206	.055	.514	.441	.228	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
x1.15	Pearson Correlation	.393**	.242*	.396**	.220	.037	.179	.122	.153	.249*	.067	.119	.023	.789**	.865**	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001	.045	.001	.070	.765	.141	.318	.211	.039	.582	.332	.854	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
jumlah	Pearson Correlation	.636**	.543**	.646**	.589**	.363**	.663**	.655**	.653**	.678**	.532**	.541**	.575**	.628**	.557**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2.6	Pearson Correlation	.145	.110	.215	.146	.301*	1	.086	.216	.061	.441**
	Sig. (2-tailed)	.234	.366	.076	.232	.012		.480	.075	.620	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.7	Pearson Correlation	.379**	.221	.368**	.214	-.134	.086	1	.291*	.598**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.001	.068	.002	.078	.271	.480		.015	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.8	Pearson Correlation	.308*	.329**	.216	.640**	.193	.216	.291*	1	.176	.683**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.075	.000	.113	.075	.015		.148	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.9	Pearson Correlation	.232	.023	.358**	.020	.025	.061	.598**	.176	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.055	.853	.003	.870	.841	.620	.000	.148		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
JUMLAH	Pearson Correlation	.660**	.594**	.518**	.618**	.375**	.441**	.608**	.683**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.1 0	X3.1 1	X3.1 2	JUMLA H
X3.1	Pearson Correlation	1	.672 [*]	.479 [*]	.333 [*]	.487 [*]	.524 [*]	.336 [*]	.120	-.037	.345 [*]	.095	.095	.668 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.005	.000	.000	.005	.326	.760	.004	.436	.437	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X3.2	Pearson Correlation	.672 [*]	1	.195	.104	.305 [*]	.289 [*]	.268 [*]	.059	.052	.222	.046	.027	.476 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000		.108	.397	.011	.016	.026	.631	.670	.067	.707	.828	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X3.3	Pearson Correlation	.479 [*]	.195	1	.685 [*]	.623 [*]	.578 [*]	.510 [*]	.325 [*]	-.133	.224	.228	.057	.719 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.108		.000	.000	.000	.000	.006	.276	.064	.059	.643	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X3.4	Pearson Correlation	.333 [*]	.104	.685 [*]	1	.576 [*]	.631 [*]	.551 [*]	.450 [*]	-.106	.072	.180	.042	.681 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.005	.397	.000		.000	.000	.000	.000	.386	.559	.138	.734	.000

X3.9	Pearson Correlation	-.037	.052	-.133	-.106	-.145	-.126	.155	.281 ⁺	1	.541 ⁺	.239 ⁺	.379 ⁺	.256 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.760	.670	.276	.386	.235	.304	.203	.019		.000	.047	.001	.033
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X3.10	Pearson Correlation	.345 ⁺	.222	.224	.072	.190	.182	.175	.165	.541 ⁺	1	.148	.320 ⁺	.508 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.067	.064	.559	.119	.133	.151	.175	.000		.224	.007	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X3.11	Pearson Correlation	.095	.046	.228	.180	.046	.039	.397 ⁺	.396 ⁺	.239 ⁺	.148	1	.554 ⁺	.426 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.436	.707	.059	.138	.705	.747	.001	.001	.047	.224		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X3.12	Pearson Correlation	.095	.027	.057	.042	.012	.066	.263 ⁺	.357 ⁺	.379 ⁺	.320 ⁺	.554 ⁺	1	.397 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.437	.828	.643	.734	.922	.590	.029	.003	.001	.007	.000		.001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
JUMLA H	Pearson Correlation	.668 ⁺	.476 ⁺	.719 ⁺	.681 ⁺	.720 ⁺	.747 ⁺	.749 ⁺	.584 ⁺	.256 ⁺	.508 ⁺	.426 ⁺	.397 ⁺	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.000	.000	.001
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.905	10

Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.890	16

Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.801	10

Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.861	13

LAMPIRAN 4

HASIL OUTPUT PENELITIAN

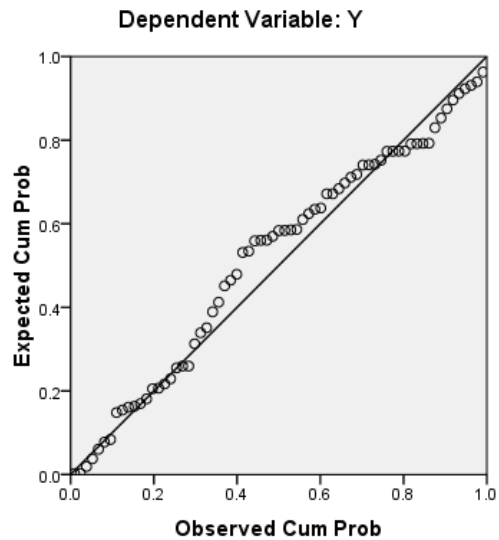
PROGRAM SPSS 16

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.89080380
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.072
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

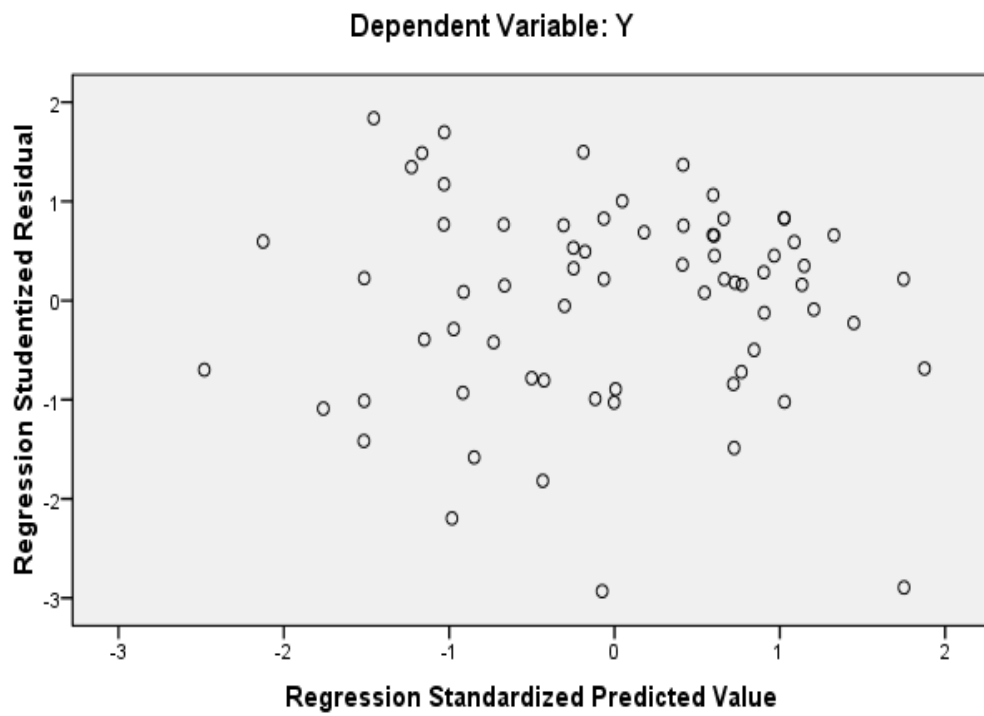
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	41.608	4.476		9.296	.000		
X1	-.166	.078	-.263	-2.132	.037	.768	1.303
X2	.503	.144	.446	3.488	.001	.712	1.405
X3	-.337	.116	-.385	-2.909	.005	.665	1.503

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.608	4.476		9.296	.000
	X1	-.166	.078	-.263	-2.132	.037
	X2	.503	.144	.446	3.488	.001
	X3	-.337	.116	-.385	-2.909	.005

a. Dependent Variable: Y

Uji t atau Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.608	4.476		9.296	.000
	X1	-.166	.078	-.263	-2.132	.037
	X2	.503	.144	.446	3.488	.001
	X3	-.337	.116	-.385	-2.909	.005

a. Dependent Variable: Y

Uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.493 ^a	.243	.208	5.002	.243	6.950	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable:
Y