

BAB IV

HASII DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Perkembangan PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara

PT. Bomin Permata Abadi berlokasi di Mayong Jepara, Jawa Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yang sedang berkembang pesat. Demi kemajuan PT. Bomin Permata Abadi mengedepankan visi dan misi, adapun kebiasaan yang dilakukan di perusahaan yaitu secara terus menerus akan melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses bisnis. Tentunya dengan pelayanan oleh tenaga profesional kami selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan nyaman dan kepuasan customer, kami sangat berpengalaman dibidangnya karena sudah menjalani masa training secara visi dan misi perusahaan kedepan untuk lebih baik

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1.Visi Perusahaan

terus menerus akan melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses bisnis

4.1.2.2. Misi Perusahaan

- 1 Pelayanan oleh tenaga profesional
- 2 Selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan nyaman dan kepuasan customer.

4.2. Penyajian Data

4.2.1. Data Identitas Responden

Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu, akan dijelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara berikut ini:

4.2.1.1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1.
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Iaki-Iaki	30	27,5
Perempuan	79	72,5
Total	109	100,0

Sumber : Data primer yang dioJah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.1. di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara yang diambil sebagai responden menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden atau 27,5%, dan perempuan sebanyak 79 responden atau 72,5%.

4.2.1.2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Iama Bekerja

Data berapa lama Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara bekerja ditunjukkan tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2.
PengeIompokan Responden Berdasarkan Iama Bekerja

Frekuensi	Responden	Persentase (%)
2-3 tahun	36	33,0
4-5 tahun	50	45,9
> 5 tahun	23	21,1
Total	109	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2. sebagian besar responden bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 36 responden atau 33,0%, 4-5 tahun sebanyak 50 responden atau 45,9% dan lebih dari 5 tahun sebanyak 23 responden atau 21,1%.

4.2.1.3. PengeIompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Status perkawinan Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3.
PengeIompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
SMP	28	25,7
SMU/SMK	70	64,2
Diploma	6	5,5
Sarjana	5	4,6
Total	109	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3. Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 28 orang (25,7%), SMU/SMK sebanyak 70 orang (64,2%), Diploma sebanyak 6 orang (5,5%), dan Sarjana sebanyak 5 orang (4,6%).

4.2.2. Data Variabel Penelitian

4.2.2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima (Robbins,2012). Hasil jawaban responden secara terperinci mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

	N		Mean	Median
	Valid	Missing		
X1_1	109	0	2,42	2,00
X1_2	109	0	2,50	2,00
X1_3	109	0	2,49	2,00
X1_4	109	0	2,39	2,00
X1_5	109	0	2,40	2,00
Kepuasan Kerja (X1)	109	0	12,21	10,00

Sumber : Data primer yang diolah (2021).

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja didapat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kedua yaitu tingkat pembayaran gaji dengan rata-rata 2,50. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator keempat yaitu tingkat hubungan dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata 2,39.

4.1.2.3. Stres Kerja

Suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (putra dan wibawa, 2014). Hasil jawaban responden secara terperinci mengenai variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Frekuensi Variabel Stres Kerja

	N		Mean	Median
	Valid	Missing		
X2_1	109	0	3,81	4,00
X2_2	109	0	3,52	4,00
X2_3	109	0	3,89	4,00
X2_4	109	0	3,30	4,00
X2_5	109	0	4,05	4,00
Stres Kerja (X2)	109	0	18,50	19,00

Sumber : Data primer yang diolah (2021).

Hasil tanggapan responden terhadap variabel stress kerja didapat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kelima yaitu berbagai bentuk perubahan dalam organisasi dengan nilai rata-rata 4,05. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator empat yaitu tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,30.

4.1.2.4. Komitmen Organisasi

Sikap atau Ioyalitas karyawan kepada organisasi dan ditandai dengan partisipasi pada organisasi sebagai titik fokus dan berlanjut sampai organisasi mencapai Sukses. Hasil jawaban responden secara terperinci mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

	N		Mean	Median
	Valid	Missin g		
X3_1	109	0	3,12	2,00
X3_2	109	0	3,01	2,00
X3_3	109	0	2,97	2,00
Komitmen Organisasional (X3)	109	0	9,10	7,00

Sumber : Data primer yang diolah (2021).

Hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi didapat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pertama yaitu kemauan dengan nilai rata-rata 3,12. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator ketiga yaitu kebanggaan dengan nilai rata-rata 2,97.

4.1.2.5.Keinginan Berpindah Kerja (Turnover Intention)

Keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan lain (etnaningtiyas, 2011). Hasil jawaban responden secara terperinci mengenai variabel turnover intention dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Frekuensi Variabel Turnover Intention

	N		Mean	Median
	Valid	Missing		
Y_1	109	0	4,17	5,00
Y_2	109	0	4,20	5,00
Y_3	109	0	4,01	4,00
Turnover Intention (Y)	109	0	12,38	13,00

Sumber : Data primer yang diolah (2021).

Hasil tanggapan responden terhadap variabel turnover intention didapat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kedua yaitu keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dengan nilai rata-rata 4,20. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator ketiga yaitu adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang dengan nilai rata-rata 4,01.

4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2016:54).

Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pearson Correlation	r tabel	Batas Sign	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,814	0,306	0,05	Valid
2.		0,842	0,306	0,05	Valid
3.		0,709	0,306	0,05	Valid
4.		0,643	0,306	0,05	Valid
5.		0,802	0,306	0,05	Valid
6.	Stres Kerja	0,856	0,306	0,05	Valid
7.		0,741	0,306	0,05	Valid
8.		0,738	0,306	0,05	Valid
9.		0,715	0,306	0,05	Valid
10.		0,724	0,306	0,05	Valid
11.	Komitmen Organisasional	0,719	0,306	0,05	Valid
12.		0,910	0,306	0,05	Valid
13.		0,751	0,306	0,05	Valid
14.	<i>Turnover Intention</i>	0,814	0,306	0,05	Valid
15.		0,906	0,306	0,05	Valid
16.		0,746	0,306	0,05	Valid

Sumber : Hasil SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan seluruh variabel tersebut dapat dinyatakan valid / layak digunakan sebagai instrumen penelitian, karena nilai r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} *product moment*.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang berupa indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0.70 (Ghozali, 2016:48). Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Nun Nally	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,821	0,70	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,809	0,70	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional	0,714	0,70	Reliabel
4.	Turnover Intention	0,756	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai *cornbach's alpha* dari masing – masing variabel lebih tinggi dari 0,70. Sehingga dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur dapat terpenuhi atau dapat dipercaya.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji statistik yaitu *one sample kolmogorof-smirnov test*. Hasil uji normalitas terlihat dalam tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	109	Signifikan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,605	

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas nilai koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,605 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya yang $> 0,05$.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila antar variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan kerja	0,669	1,494	Bebas Multikolinieritas
Stres kerja	0,729	1,372	Bebas Multikolinieritas
Komitmen organisasional	0,904	1,106	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2021

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hal ini terlihat dari nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, dengan demikian asumsi multikolinieritas terpenuhi.

4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual satu ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya dengan nilai sig dibandingkan dengan 0,05. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	sig	Keterangan
Kepuasan kerja	0,130	Bebas heterokedastisitas
Stres Kerja	0,061	Bebas heterokedastisitas
Komitmen Organisasional	0,227	Bebas heterokedastisitas

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai sig pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heterokedastisitas, dengan demikian asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dapat dilihat melalui persamaan regresi pada tabel 4.13.

Tabel 4.13.
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,104	1,303		6,220	,000
Kepuasan Kerja (X1)	-,161	,047	-,243	-3,445	,001
Stres Kerja (X2)	,420	,049	,583	8,620	,000
Komitmen Organisasional (X3)	-,168	,049	-,210	-3,459	,001

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber : Hasil analisis data yang diolah, 2021.

Hasil perhitungan analisis regresi dirumuskan ke dalam persamaan :

$$Y = 8,104 - 0,161 X_1 + 0,420 X_2 - 0,168 X_3$$

- Nilai sebesar 8,104 merupakan nilai konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independen, maka variabel *turnover intention* (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu sebesar 8,104.
- Koefisien regresi - 0,161 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,161 dengan variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi 0,420 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan stress kerja maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,420 dengan variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi -0,168 menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan komitmen organisasional maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,168 dengan variabel lain dianggap konstan.

4.5.2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan.

1. Pengujian Hipotesis 1 diketahui bahwa :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

Menentukan uji dua sisi dengan sampel sejumlah 109 dan $\alpha = 0,025$, sehingga diperoleh *degree of freedom* ($df = n-k-1$) $df = 109-3-1 = 105$, maka $t_{tabel} = t_{0,025;105} = 1,983$. Nilai t_{hitung} sebesar $3,445 > t_{tabel}$ sebesar $1,983$ dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,025$, sehingga hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

2. Pengujian Hipotesis 2 diketahui bahwa :

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

Menentukan uji dua sisi dengan sampel sejumlah 109 dan $\alpha = 0,025$, sehingga diperoleh *degree of freedom* ($df = n-k-1$) $df = 109-3-1 = 105$, maka $t_{tabel} = t_{0,025;105} = 1,983$. Nilai t_{hitung} sebesar $8,620 > t_{tabel}$ sebesar $1,983$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,025$, sehingga hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

3. Pengujian Hipotesis 3 diketahui bahwa:

$H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

$H_a : b_3 \neq 0$, artinya komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

Menentukan uji dua sisi dengan sampel sejumlah 109 dan $\alpha = 0,025$, sehingga diperoleh *degree of freedom* ($df = n-k-1$) $df = 109-3-1 = 105$, maka $t_{tabel} = t_{0,025;105} = 1,983$. Nilai t_{hitung} sebesar $3,459 > t_{tabel}$ sebesar $1,983$ dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,025$, sehingga hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya komitmen organisasional berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

4.5.3. Regresi Berganda (Uji F)

Analisis regresi berganda dilakukan berdasarkan anggapan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional secara berganda berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

Tabel 4.14.
Hasil Pengujian Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671,311	3	223,770	64,858	,000 ^b
	Residual	362,267	105	3,450		
	Total	1033,578	108			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X3), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber : Hasil analisis data yang diolah (2021).

Hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) diketahui bahwa:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara secara berganda.

$H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada

Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara secara berganda.

Menentukan besarnya F_{tabel} dengan sampel sejumlah $(n) = 109$ responden dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh *degree of freedom* ($df = n-k-1$) $109-3-1= 105$ ($df = 3;105$) maka $F_{tabel} = F_{3;105} = 2,69$. Nilai F_{hitung} sebesar $64,858 > F_{tabel} 2,69$ serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara secara berganda.

4.5.4. Adjusted R Square

Uji *Adjusted R Square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel di luar model regresi tersebut (variabel pengganggu) berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara secara berganda dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15.
Nilai Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 ^a	,650	,639	1,857	1,996

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X3), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Hasil analisis data yang diolah (2021).

Berdasarkan perhitungan, nilai *adjusted R square* sebesar 0,639 artinya variabel independen yang terdiri kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 63,9 % terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara, sehingga ada variabel independen di luar model regresi ini yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara sebesar 36,1 %.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil koefisien regresi, kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar -0,161. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,161 dengan variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian dapat dikatakan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* Karyawan bagian produksi PT.Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

Rivai (2011:856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins, 2015:327).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *Turnover intention* karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah, dkk (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil koefisien regresi, variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 0,420. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan stres kerja, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat sebesar 0,420 dengan variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi stres kerja yang ada di PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, meningkatnya jumlah karyawan yang keluar, dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain..

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian oleh

Sabilla (2016) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuangow, dkk (2018) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6.3. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil koefisien regresi komitmen organisasional (X_3) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar -0,168. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan komitmen organisasional, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,168 dengan variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian dapat dikatakan dengan adanya komitmen organisasional yang tidak baik maka akan meningkatkan *turnover intention* Karyawan bagian produksi PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara.

Mathis dan Jackson (2001) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan Keinginan Untuk Pindah Kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septiari 2016. Menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.6.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan

Hasil pengujian simultan (uji F) menyatakan variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 64,858 yang ada di PT. Bomin Permata Abadi di Mayong Kabupaten Jepara. Firdaus, dkk (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Supranusa Indogita. Begitu juga penelitian Halimah, dkk (2016) mengenai pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* Pramuniaga GeIaeI Supermarket (Studi Kasus pada GeIaeI Superindo Kota Semarang). Kedua penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.