

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja (X_1) mencakup diantaranya 1) pembayaran/gaji (*pay*), 2) pekerjaan (*job*), 3) kesempatan promosi (*promotion opportunities*), 4) atasan (*supervisor*), 5) rekan kerja (*co-workers*). Sementara stres kerja (X_2) dengan dimensi mencakup 1) beban kerja (*workload*), 2) tekanan (*pressure*), 3) konflik (*conflict*), 4) ambiguitas peran (*role ambiguity*), Serta *turnover intention* (Y) dengan dimensi meliputi 1) Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternative*), 3) Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Objek penelitian yang dilakukan adalah PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) yang berlokasi di Jl. Industri II No. 2 Leuwigajah Cimahi Selatan, sedangkan yang dijadikan sebagai unit analisis yaitu karyawan bagian produksi pada PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX). Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dimulai dari pertengahan bulan Maret 2018 sampai dengan Juni 2018. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data *cross-sectional*. *Cross sectional method* pengumpulan informasi dari setiap elemen populasi sampel yang dilakukan hanya sekali pada waktu tertentu (Sumarwan, 2011:20). Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verivikatif. Umar (2014:158) mengemukakan

bahwa, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain. Maksud dari penelitian deskriptif ini yaitu untuk mengetahui an secara keseluruhan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Penelitian verifikatif yaitu penelitian untuk menguji kebenaran hubungan kausal (*cause and effect*) yaitu hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependen* (yang dipengaruhi) (Maholtra, 2010). Dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory survey*. Maholtra (2010) menyatakan bahwa *explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan kawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan kegiatan mengoperasionalkan sesuatu konsep agar dapat diukur, dilakukan melalui melihat dimensi perilaku, aspek atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep (Hermawan, 2006:79). Agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis dalam suatu penelitian, maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki perbedaan variasi nilai (Sekaran, 2003:80)

Variable yang dikaji dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja (X_1) mencakup diantaranya 1) gaji/upah (*pay*), 2) pekerjaan itu sendiri (*work it self*), 3) promosi (*promotion*), 4) pengawasan (*supervisor*), 5) rekan kerja (*co-workers*). Sementara stres kerja (X_2) dengan dimensi mencakup 1) beban kerja (*workload*), 2) tekanan (*pressure*), 3) konflik (*conflict*), 4) ambiguitas peran (*role ambiguity*), Serta *turnover intention* (Y) dengan dimensi meliputi 1) Memikirkan untuk keluar

(*thinking of quitting*), 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternative*), 3) Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Secara lengkap operasionalisasi variable dalam penelitian ini disajikan pada 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi karyawan terhadap sistem imbalan yang diberikan perusahaan dan lingkungan kerja yang dialami atau dirasakan Robbins & Judge (2015)	Gaji/upah (<i>pay</i>)	Besaran gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintah	Tingkat besaran gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintah	Ordinal	1	
			Gaji yang diterima tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu gaji yang diterima	Ordinal	2	
			Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan	Tingkat kesesuaian gaji dengan pemenuhan kebutuhan karyawan	Ordinal	3	
			Gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja	Ordinal	4	
			Jenis tunjangan yang diberikan perusahaan	Tingkat kesesuaian jenis tunjangan yang diberikan perusahaan	Ordinal	5	
			Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	Penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahlian	Tingkat penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahlian	Ordinal	6
			Suasana lingkungan	Tingkat suasana	Ordinal	7	

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kerja fisik mendukung	lingkungan kerja fisik mendukung		
			Karyawan mapu dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	8
			Tertarikan terhadap pekerjaan	Tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan	Ordinal	9
	promosi (<i>promotion</i>)		Peluang promosi jabatan	Tingkat ketersediaan peluang promosi jabatan di perusahaan	Ordinal	10
			Kemampuan dalam mengembangkan karir karyawan	Tingkat kemampuan karyawan untuk terus berkembang dalam pekerjaannya	Ordinal	11
			Promosi jabatan sesuai dengan kinerja	Tingkat kesesuaian promosi jabatan sesuai dengan penilaian kinerja	Ordinal	12
	Pengawasan (<i>supervision</i>)		Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	Tingkat atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	Ordinal	13
			Kejelasan	Tingkat	Ordinal	14

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Stres kerja	Stres kerja diartikan sebagai tekanan yang dirasakan terhadap beban kerja, kondisi fisik, tekanan, konflik serta ambiguitas peran sebagaimana	Rekan Kerja (<i>Co-workers</i>)	prosedur divisi pengawasan	kejelasan memberikan pengarahan setiap ada masalah		
			Pengawasan sudah terencana dengan baik	Tingkat pengawasan sudah terencana dengan baik	Ordinal	15
			Adanya perhatian dari manajemen dalam membimbing karyawan	Tingkat perhatian dari manajemen dalam membimbing karyawan	Ordinal	16
			Konflik yang terjadi dengan rekan kerja	Tingkat Konflik yang terjadi dengan rekan kerja	Ordinal	17
			Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja	Tingkat kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja	Ordinal	18
		Pemberian semangat dari rekan kerja	Tingkat Pemberian semangat dari rekan kerja	Ordinal	19	
		Kesulitan dalam pekerjaan yang diberikan	Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	20	
		Waktu istirahat yang diberikan terlalu singkat	Tingkat waktu istirahat yang diberikan terlalu singkat	Ordinal	21	
		Kelelahan dalam	Tingkat kelelahan	Ordinal	22	

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	di persepsi oleh karyawan (Robbins & Judge, 2013)		melaksanakan pekerjaan	dalam melaksanakan pekerjaan		
			Jenuh dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	23
			Kesulitan dalam memenuhi target	Tingkat kesulitan dalam memenuhi target pekerjaan	Ordinal	24
		Tekanan (<i>pressure</i>)	Tuntutan dan tekanan yang tinggi dari atasan	Tingkat tuntutan dan tekanan yang tinggi dari atasan	Ordinal	25
			Intensitas komunikasi dengan atasan	Tingkat intensitas komunikasi dengan atasan	Ordinal	26
			Intensitas komunikasi dengan rekan kerja	Tingkat intensitas komunikasi dengan rekan kerja	Ordinal	27
			Tanggung jawab yang diterima	Tingkat banyaknya tanggungjawab yang diterima	Ordinal	28
			Tambahan tugas yang diberikan	Tingkat banyaknya tambahan tugas yang diberikan	Ordinal	29
			Waktu dalam penyelesaian tugas	Tingkat waktu dalam penyelesaian tugas terlalu	Ordinal	30

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				cepat		
		Konflik (<i>conflict</i>)	Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan	Tingkat perbedaan konsep dan nilai pekerjaan	Ordinal	31
			Timbulnya perilaku saling menjatuhkan antar karyawan	Tingkat timbulnya perilaku saling menjatuhkan antar karyawan	Ordinal	32
			Adanya rasa junioritas dan senioritas dalam pekerjaan	Tingkat tingginya rasa junioritas dan senioritas dalam pekerjaan	Ordinal	33
			Kurangnya dukungan rekan kerja yang kompeten dalam kerjasama	Tingkat kurangnya dukungan rekan kerja yang kompeten dalam bekerjasama	Ordinal	34
			Adanya hubungan kurang menyenangkan antar karyawan	Tingkat adanya hubungan kurang menyenangkan antar karyawan	Ordinal	35
	Ambiguitas peran (<i>role ambiguity</i>)		Ketidakjelasan instruksi yang diberikan dari atasan	Tingkat ketidakjelasan instruksi yang diberikan dari atasan	Ordinal	36
			Atasan memberikan pekerjaan yang sangat beragam	Tingkat atasan memberikan pekerjaan yang sangat beragam	Ordinal	37

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Turnover intention	<i>Turnover intention</i> didefinisikan sebagai tingkat kecenderungan niat untuk keluar atau masuk dari pekerjaan atau pindah dari suatu tempat ke tempat lain (Moblely, 2011)		Tidak mengetahui harapan yang diinginkan perusahaan	Tingkat tidak mengetahui harapan yang diinginkan perusahaan	Ordinal	38
		Memikirkan untuk keluar	Keterlambatan kerja karyawan	Tingkat keterlambatan kerja karyawan	Ordinal	39
		(<i>thinking of quittin</i>)	Semangat kerja karyawan menurun	Tingkat semangat kerja yang menurun	Ordinal	40
			Ketertarikan untuk bekerja di perusahaan lain	Tingkat ketertarikan untuk bekerja di perusahaan lain	Ordinal	41
			Tugas yang diberikan atasan diluar kemampuan karyawan	Tingkat tugas yang diberikan atasan diluar kemampuan karyawan	Ordinal	42
		Pencarian alternatif pekerjaan (<i>intention to search for alternative</i>)	Keaktifan dalam mencari pekerjaan lain	Tingkat keaktifan individu dalam mencari pekerjaan di perusahaan lain	Ordinal	43
			Mencari pekerjaan lain yang lebih baik dibanding saat ini	Tingkat mencari pekerjaan lain yang lebih baik dibanding saat ini	Ordinal	44
		Niat untuk keluar (<i>intention to quit</i>)	Berpikir untuk berhenti dari perusahaan saat ini	Tingkat keinginan untuk berhenti dari perusahaan saat ini	Ordinal	45
		Keinginan	Tingkat	Ordinal	46	

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			karyawan untuk bekerja di perusahaan lain	keinginan yang karyawan rasakan untuk bekerja di perusahaan lain		
			Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Ordinal	47

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut (Hermawan, 2006) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan sekunder, antara lain:

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi
2. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variable-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bias diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal), berbagai internet Website, perpustakaan umum, dan lain-lain

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Rekapitulasi jumlah tenaga	Sekunder	Badan Pusat Statistika

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
	kerja industri besar dan sedang menurut sub sektor, 2011-2015		
2	Rekapitulasi jumlah karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
3	Rekapitulasi keluar-masuk (<i>turnover</i>) karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
4	Rekapitulasi keterlambatan kerja karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
5	Rekapitulasi ketidakhadiran tanpa alasan karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
6	Rekapitulasi Personal Track Record karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
7	Hasil wawancara mengenai kepuasan kerja dengan kepala bagian HRD	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
8	Hasil wawancara mengenai stres kerja dengan kepala bagian HRD	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
9	Hasil wawancara mengenai <i>turnover intention</i> dengan kepala bagian HRD	Sekunder	Bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)
10	Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja	Primer	Kuisisioner
11	Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja	Primer	Kuisisioner
12	Tanggapan responden terhadap variabel <i>turnover intention</i>	Primer	Kuisisioner

Sumber: berdasarkan hasil pengolahan data

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Setelah menentukan populasi penelitian maka selanjutnya penulis menentukan sampel. Sampel merupakan elemen dari populasi yang terpilih, cara untuk memilih atau menyeleksi disebut sampling (Sanusi, 2014:87). Menurut (Maholtra, 2010) populasi adalah keseluruhan elemen yang terbagi kedalam beberapa karakteristik dari alam semesta untuk tujuan riset masalah pemasaran. Populasi merupakan hal yang paling penting selain sebuah data dalam melakukan penelitian, karena populasi dapat dijadikan sebagai sumber data

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) yang berjumlah 300 karyawan

Secara lengkap Tabel 3.3 menjelaskan jumlah karyawan produksi PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) yang disajikan dalam berikut ini:

TABEL 3.3
JUMLAH KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARUDA MAS
SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI
TAHUN 2019

No	Sub Divisi	Jumlah Karyawan
1	Dyeing Sizing	38
2	Finishing	10
3	Gudang	17
4	PPC	5
5	QC	53
6	Utility	24
7	Warping-winding	31
8	Weaving 1	71
9	Weaving 2	49
10	Adm. Produksi	2
Total		300

Sumber: Personalia PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi tahun 2019

Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan penelitian kepada seluruh populasi secara satu persatu, melainkan mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dan diharapkan mampu mewakili karakteristik karyawan bagian produksi

3.2.4.2 Sampel

Sugiyono (2014:116) menjelaskan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populsi tersebut. Sehingga pada penelitian ini, tidak mungkin semua populasi dapat diteliti oleh penulis, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu keterbatan tenaga, keterbatasan biaya dan keterbatasan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lainnya yang tidak diteliti.

Sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Agar memperoleh sampel yang representative dari populasi, maka setiap objek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel pendapat tersebut dikemukakan oleh (Maholtra, 2010). Ukuran

sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, adapun rumus yang digunakan untuk mengambil suatu sampel dari sebuah populasi ialah dengan menggunakan rumus Tabachnick dan Fidell. Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel adalah sebagai berikut (Tabachnick & Fidell, 2013)

$$N \geq 50 + 8m$$

atau

$$N \geq 104 + m$$

Keterangan:

m = jumlah variable

N = jumlah sampel

Perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$N \geq 104 + m$$

$$N \geq 104 + 3$$

$$N \geq 104 + 3$$

$$N \geq 107$$

Jadi ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah 107 orang karyawan di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) secara *random*. Peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Dengan teknik tersebut terpilihnya individu menjadi anggota sampel benar-benar atas dasar faktor kesempatan (*chance*), dalam arti memilih kesempatan yang sama, bukan karena adanya pertimbangan subyektif dari peneliti. Teknik ini merupakan teknik yang objektif, dibandingkan dengan teknik teknik sampling yang lain.

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat di lihat jumlah sebaran sampel karyawan bagian produksi PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 3.4
JUMLAH SEBARAN SAMPEL KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT
GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI
TAHUN 2018

No	Sub Divisi	Jumlah	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Dyeing Sizing	38	38/390x107	10
2	Finishing	40	20/390x107	5
3	Gudang	37	37/390x107	10
4	PPC	5	5/390x107	1
5	QC	53	53/390x107	15
6	Utility	44	24/390x107	7
7	Warping-winding	31	31/390x107	9
8	Weaving 1	111	91/390x107	25
9	Weaving 2	89	89/390x107	24
10	Adm. Produksi	2	2/390x107	1
Total sampel				107

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

3.2.4.3 Teknik Sampel

Setelah menentukan populasi penelitian maka selanjutnya penulis menentukan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 81). Dengan mengambil sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi diperkenankan diambil dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Teknik pengambilan sampel adalah cara peneliti mengambil sampel yang representative dari populasi yang tersedia (Anwar Sanusi, 2013:88). Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Jika dalam proses pengabilan sampel memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut dengan sampling peluang (*probability sampling*), atau cara pengambil sampel secara acak. Jika dalam proses tidak memperhatikan peluang, tipe sampling disebut sampling non-peluang (*non-probability sampling*).

Beberapa metode sampling probabilitas menurut Sugiyono (2017: 82) yaitu *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *cluster sampling*, atau *sampling*

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

area. Sedangkan metode *sampling non probabilitas* yaitu *sampling* sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, dan *snowball*.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik *sampling* yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel hanya dibedakan berdasarkan level jabatan atau unit lembaga

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan)

Dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khusus mengenai kepuasan kerja, stres dan *turnover intention* karyawan bagian produksi PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan, yaitu suatu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, situs *website*, dan majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari emosi pekerja, stres kerja serta *turnover intention* PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)

3. Kuesioner (angket)

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian. Pernyataan kuisisioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variable yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variable X_1 , X_2 , Y. angket dalam penelitian ditujukan pada karyawan bagian produksi PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX)

4. Wawancara

Wawancara yaitu dengan melakukan pertanyaan secara lisan dalam pertemuan tatap muka langsung terhadap individu atau kelompok yang sedang diteliti. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan wawancara

dengan Bapak Syarif selaku pimpinan bagian HRD PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX).

3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoprasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif
6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya}$$

7. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

SCALE VALUE

$$= \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Sehingga diperoleh SV₁, SV₂, SV₃, SV₄ dan SV₅

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NS_{min}]$$

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas instrumen dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen yang telah kita buat layak digunakan dan memang mengukur apa yang hendak diukur (Wagiran, 2015:295). Kevalidan suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- x = skor butir
- y = Skor total butir
- $\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r menggunakan derajat bebas (n – 2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013:77).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan r dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
3. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan daripada r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHU
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Perhitungan validitas *item instrument* dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.0 *for windows*. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kepuasan kerja sebagai variabel X_1 dan stres kerja sebagai variabel X_2 , *turnover intention* sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 19, variabel X_2 adalah 19, dan variabel Y sebanyak 9 pertanyaan. Adapun jumlah angket yang diuji sebanyak 30 responden. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh r sebesar 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.5 mengenai hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja (X_1) berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Gaji/upah (<i>pay</i>)				
1	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan aturan pemerintah	0,648	0,374	Valid
2	Saya menerima gaji tepat waktu	0,750	0,374	Valid
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan pemenuhan kebutuhan	0,497	0,374	Valid
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan lama kerja	0,369	0,374	Tidak Valid
5	Jenis tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	0,659	0,374	Valid
Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)				
6	Penempatan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan keahliannya	0,558	0,374	Valid
7	Suasana tempat kerja tidak mendukung saya dalam bekerja	0,490	0,374	Valid
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,606	0,374	Valid
9	Saya merasa tertarik terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,370	0,374	Tidak Valid
Promosi (<i>promotion</i>)				
10	Peluang promosi terlalu kecil dalam pekerjaan saya	0,574	0,374	Valid
11	Perusahaan memberikan kesempatan kepada	0,334	0,374	Tidak Valid

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
	saya untuk mengembangkan karir di perusahaan			
12	Sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan.	0,594	0,374	Valid
Pengawasan (<i>supervision</i>)				
13	Atasan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan	0,491	0,374	Valid
14	Atasan memeberikan pengarahan dengan jelas ketika ada masalah	0,655	0,374	Valid
15	Perencanaan sistem pengawasan yang berlaku sangat baik	0,563	0,374	Valid
16	Perhatian pimpinan dalam membimbing karyawan sangat tinggi	0,550	0,374	Valid
Rekan kerja (<i>co-workers</i>)				
17	Konflik yang terjadi dengan rekan kerja sangat jarang	0,573	0,374	Valid
18	Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja sangat baik	0,647	0,374	Valid
19	Pemberian semangat dari rekan kerja sangat tinggi	0,397	0,374	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa terdapat item yang tidak valid dikarenakan nilai $r_{hitung} < R_{tabel}$, seperti pada item 4, 9, dan 11 sehingga dilakukan pengujian validitas ulang agar menghasilkan item yang valid. Berikut ini tabel 3.6 hasil pengujian ulang validitas kepuasan kerja.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Gaji/upah (<i>pay</i>)				
1	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan aturan pemerintah	0,648	0,374	Valid
2	Saya menerima gaji tepat waktu	0,750	0,374	Valid
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan pemenuhan kebutuhan	0,497	0,374	Valid
4	Jenis tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	0,659	0,374	Valid
Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)				
5	Penempatan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan keahliannya	0,558	0,374	Valid

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHU
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
6	Suasana tempat kerja tidak mendukung saya dalam bekerja	0,490	0,374	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,606	0,374	Valid
Promosi (<i>promotion</i>)				
8	Peluang promosi terlalu kecil dalam pekerjaan saya	0,574	0,374	Valid
9	Sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan.	0,594	0,374	Valid
Pengawasan (<i>supervision</i>)				
10	Atasan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan	0,491	0,374	Valid
11	Atasan memeberikan pengarahan dengan jelas ketika ada masalah	0,655	0,374	Valid
12	Perencanaan sistem pengawasan yang berlaku sangat baik	0,563	0,374	Valid
13	Perhatian pimpinan dalam membimbing karyawan sangat tinggi	0,550	0,374	Valid
Rekan kerja (<i>co-workers</i>)				
14	Konflik yang terjadi dengan rekan kerja sangat jarang	0,573	0,374	Valid
15	Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja sangat baik	0,647	0,374	Valid
16	Pemberian semangat dari rekan kerja sangat tinggi	0,397	0,374	Valid

Sumber : Lampiran 5

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel Kepuasan kerja dapat diketahui nilai validitas tertinggi pada dimensi gaji/upah dengan pernyataan Saya menerima gaji tepat waktu yang bernilai 0,750, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi pekerjaan dengan pernyataan Suasana tempat kerja tidak mendukung saya dalam bekerja yang bernilai 0,490.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r yang bernilai 0,374.

Variabel lainnya yaitu stres kerja (X_2). Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel stres kerja

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHU
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS STRES KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Beban Kerja				
20	Saya merasa sulit dalam pekerjaan yang diberikan	0,732	0,374	Valid
21	Waktu istirahat yang diberikan terlalu singkat	0,727	0,374	Valid
22	Saya merasa lelah dalam melaksanakan pekerjaan	0,412	0,374	Valid
23	Saya merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan	0,701	0,374	Valid
24	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi target	0,754	0,374	Valid
Tekanan Kerja				
25	Adanya tuntutan dan tekanan yang tinggi dari atasan	0,738	0,374	Valid
26	Intensitas komunikasi karyawan dengan atasan	0,583	0,374	Valid
27	Intensitas komunikasi karyawan dengan rekan kerja	0,386	0,374	Valid
28	Saya diberi tanggungjawab oleh atasan cukup banyak dan memberatkan	0,397	0,374	Valid
29	Tugas tambahan yang saya terima terlalu berlebihan	0,768	0,374	Valid
30	Dikejar waktu dalam penyelesaian pekerjaan	0,807	0,374	Valid
Konflik Kerja				
31	Adanya perbedaan konsep dan nilai pekerjaan dengan atasan	0,680	0,374	Valid
32	Saya merasa adanya perilaku saling menjatuhkan antar karyawan	0,688	0,374	Valid
33	Junioritas dan senioritas antar karyawan masih tinggi	0,743	0,374	Valid
34	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya yang memadai misalnya rekan kerja yang kurang kompeten/sulit bekerja sama.	0,501	0,374	Valid
35	Adanya hubungan kurang menyenangkan dengan rekan kerja	0,328	0,374	Tidak Valid
Ambiguitas Peran				
36	Kurangnya kejelasan instruksi yang diberikan dari atasan	0,691	0,374	Valid
37	Menerima penugasan yang berbeda-beda dari dua atasan/lebih	0,385	0,374	Valid
38	Tidak memahami harapan yang diinginkan perusahaan terhadap pencapaian target	0,649	0,374	Valid

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHU
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
	perusahaan			
Sumber : Lampiran 6				

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel stres kerja dapat diketahui bahwa terdapat item yang tidak valid dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, seperti pada item 35 sehingga dilakukan pengujian validitas ulang agar menghasilkan item yang valid. Berikut ini tabel 3.8 hasil pengujian ulang validitas stres kerja

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS STRES KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Beban Kerja				
17	Saya merasa sulit dalam pekerjaan yang diberikan	0,732	0,374	Valid
18	Waktu istirahat yang diberikan terlalu singkat	0,727	0,374	Valid
19	Saya merasa lelah dalam melaksanakan pekerjaan	0,412	0,374	Valid
20	Saya merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan	0,701	0,374	Valid
21	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi target	0,754	0,374	Valid
Tekanan Kerja				
22	Adanya tuntutan dan tekanan yang tinggi dari atasan	0,738	0,374	Valid
23	Intensitas komunikasi karyawan dengan atasan	0,583	0,374	Valid
24	Intensitas komunikasi karyawan dengan rekan kerja	0,386	0,374	Valid
25	Saya diberi tanggungjawab oleh atasan cukup banyak dan memberatkan	0,397	0,374	Valid
26	Tugas tambahan yang saya terima terlalu berlebihan	0,768	0,374	Valid
27	Dikejar waktu dalam penyelesaian pekerjaan	0,807	0,374	Valid
Konflik Kerja				
28	Adanya perbedaan konsep dan nilai pekerjaan dengan atasan	0,680	0,374	Valid
29	Saya merasa adanya perilaku saling menjatuhkan antar karyawan	0,688	0,374	Valid
30	Junioritas dan senioritas antar karyawan masih tinggi	0,743	0,374	Valid
31	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya yang memadai misalnya rekan kerja yang kurang kompeten/sulit bekerja	0,501	0,374	Valid

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
	sama.			
Ambiguitas Peran				
32	Kurangnya kejelasan instruksi yang diberikan dari atasan	0,691	0,374	Valid
33	Menerima penugasan yang berbeda-beda dari dua atasan/lebih	0,385	0,374	Valid
34	Tidak memahami harapan yang diinginkan perusahaan terhadap pencapaian target perusahaan	0,649	0,374	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 3.8 pada instrumen variabel stres kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi tekanan kerja dengan pernyataan Dikejar waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang bernilai 0,807, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi ambiguitas peran dengan pernyataan Menerima penugasan yang berbeda-beda dari dua atasan/lebih yang bernilai 0,385.

Turnover intention merupakan variabel Y yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut Tabel 3.9 mengenai hasil uji validitas dari variabel *turnover intention*.

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *TURNOVER INTENTION*

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Memikirkan untuk keluar (<i>thinking of quittin</i>)				
35	Saya sering terlambat masuk kerja	0,501	0,374	Valid
36	Saya merasa tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan	0,699	0,374	Valid
37	Saya merasa tertarik untuk bekerja di perusahaan lain	0,720	0,374	Valid
38	Atasan memberikan tugas diluar kemampuan yang saya miliki	0,610	0,374	Valid
Pencarian alternatif pekerjaan (<i>intention to search for alternative</i>)				
39	Saya aktif melakukan pencarian lowongan pekerjaan di tempat lain	0,562	0,374	Valid
40	Saya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dibanding saat ini	0,671	0,374	Valid
Niat untuk keluar (<i>intention to quit</i>)				
41	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	0,608	0,374	Valid
42	Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain	0,489	0,374	Valid
43	Saya mungkin akan keluar meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	0,680	0,374	Valid

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 3.9 pada instrumen variabel *turnover intention* dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi memikirkan untuk keluar dengan pernyataan Saya merasa tertarik untuk bekerja di perusahaan lain yang bernilai 0,720, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi niat untuk keluar dengan pernyataan Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain yang bernilai 0,489

3.2.6.2 Hasil Pengujian Realibilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (reliable) (Sekaran, 2003).

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:172) “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapakali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus *Cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha* digunakan untuk mencari reabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan : r_{11} = Realibilitas Instrumen

k = Banyak Butir Pertanyaan

σ_t^2 = Varians Total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir yang kemudia dijumlahkan ($\sum \sigma^2$) sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

σ = Nilai Varians

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

Keputusan uji realibilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 karyawan pabrik dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka didapat nilai r sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r yang dapat dilihat berdasarkan Tabel 3.10 berikut.

TABEL 3.10
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,744	0,374	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,747	0,374	Reliabel
3.	<i>Turnover Intention</i>	0,752	0,374	Reliabel

Sumber : Lampiran 8

3.2.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2017:244) menjelaskan Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya:

1. Menyusun data, kegiatan ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas reponden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang telah terkumpul.
3. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah berikut ini:
 - a. Memberi skor pada setiap item
 - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Dalam Penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.11

TABEL 3.11
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

4. Menganalisis data, kegiatan ini merupakan proses pengolahan data dengan menggunakan rumus statistik dan menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian, tahap ini dilakukan untuk menguji hipotesis, adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Hasil Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggunakan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:148)

Teknik analisis data deskriptif ini digunakan untuk menjawab beberapa rumusan masalah nomor 1, 2 dan 3 yang diteliti, karena analisis data deskriptif ini digunakan untuk melihat gambaran variabel kepuasan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan *turnover intention*.

Agar dapat mempermudah dan mendeskripsikan variabel penelitian maka penulis menggunakan skor kategori dengan lima kategori (skala likert) yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang didapat. Kriteria tersebut dilihat dari Tabel 3.12 sebagai berikut

TABEL 3.12
KRITERIA PENAFSIRAN SKOR RATA-RATA

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Kriteria penafsiran	Kategori	Penafsiran
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Buruk
2	1,80 – 2,59	Rendah	Buruk
3	2,60 – 3,39	Sedang	Cukup
4	3,40 – 4,19	Tinggi	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2018

3.2.7.2 Analisis Inferensial

Sugiyono (2017:148) mengemukakan bahwa statistik inferensial adalah teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensial digunakan sebagai alat untuk menarik sebuah kesimpulan apakah terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti.

Analisis inferensial memiliki ciri yaitu menggunakan rumus-rumus statistik tertentu seperti adanya uji t, uji F, dan lain-lain. Menurut Ating Soemantri dan Sambas Ali M (2006:243) langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris
2. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen
3. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak

Analisis data inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik. Sehubungan dengan data variabel terdapat data variabel yang diukur dalam bentuk skala Ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam bentuk skala Interval

Dengan demikian semua data Ordinal yang telah dikumpulkan oleh peneliti terlebih dahulu harus ditransformasikan menjadi skala Interval. Secara teknis operasional pengubah data dari Ordinal ke Interval menggunakan bantuan software *Microsoft Excel 2010* melalui *Method Successive Interval (MSI)*.

1. Instal Microsoft Office 2010, kemudian *double click* file *excel* yang sudah diinstal
2. Masuk ke menu bar kemudian pilih *analyze*

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Buka *analyze*, kemudian pilih *Successive Interval*
4. Pada *Successive Interval* disediakan tiga menu, yaitu: input, output option
5. Pada menu input terdapat data range diisi dengan sel data Ordinal yang mau diubah ke data Interval pada menu *option Min Value* (Nilai terendah) diisi dengan angka 1 dan *Max Value* (nilai tertinggi) diisi dengan skala 5 karena skala yang digunakan 1-5 (skala likert). Sedangkan pada menu output diisi dengan sel akan digunakan untuk hasil pengubahan data Ordinal ke Interval.

Setelah mendapatkan nilai Interval dari proses MSI maka dapat diproses dengan menghitung regresi. Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda

3.2.7.3 Teknik Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan tiga variabel yang terdapat dalam penelitian, maka, penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda yang dilakukan dengan prosedur sebagai berikut.

a. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dilakukan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Menurut Santosa (2012:234) menyatakan suatu data akan berdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal. Selain dengan melihat grafik plot, normalitas dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov Smirnov Test*. Rumus *Kolmogorov Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

$$D = \text{Maximum } [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

F₀(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:139) terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, antara lain:

- a. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.
- b. Uji *white* yang pada prinsipnya meregresi residual yang dikuadratkan dengan variabel bebas pada model. Kriteria uji white adalah jika: Prob Obs* R square > 0.1, maka tidak ada heteroskedastisitas atau dengan rumus:
- c. Dasar Analisis:

$$\hat{u}_i = \alpha_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_2^2 + \alpha_5 X_3^2 + \alpha_6 X_2 X_3 + v_i$$

$$R^2 \sim \chi_{Obs}^2 \cdot 2(k-1)$$

Rizal Dwiki Ramadhan, 2011

PENGARUH KEPUASAN KERJA

KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jika $\chi_{Obs}^2 \cdot 2(k-1) > \chi_{kritis}^2 \cdot 2(k-1)$, tolak H₀ 1/1

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Adapun kriteria autokorelasi menurut Santosa (2012:240) adalah sebagai berikut:

- b. $d < d_L$: Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki
- c. $d_L < d < d_U$: Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- d. $d_U < d < 4-d_U$: Tidak ada masalah autokorelasi
- e. $4-d_U < d < 4-d_L$: Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
- f. $4-d_L < d$: Masalah autokorelasi serius

Uji dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson, dengan rumus:

$$D - W = \frac{\sum(e_t - e_{t-1})}{\sum e_t^2}$$

d. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama

variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai *tolerance* =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Imam Ghozali, 2011:105). Menurut (Santoso, 2012: 236), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Keterangan:

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019
 PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHU
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

VIF : *Variance Inflation Factor*

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini variabel yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan rumus umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2016: 192)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (*turnover intention*)

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel bebas (kepuasan kerja)

X2 = Variabel bebas (stres kerja)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut.

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b1, b2 adalah sebagai berikut.

$$a. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$b. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

$$c. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

$$d. \sum x_1y = \sum x_1y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$$

$$e. \sum x_2y = \sum x_2y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$$

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHU
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$f. \sum x_1x_2 = \sum x_1x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$$

X_1 dan X_2 dapat dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain.

g. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Ridwan (2008:136) yaitu

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.2.7.4 Pengujian Hipotesis

Agar dapat menafsirkan sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, maka diperlukan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%, jika nilai koefisien mendekati 100% maka semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Namun apabila semakin mendekati 0% artinya semakin lemah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut ini Tabel 3.13 pedoman interpretasi koefisien untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh.

TABEL 3.13
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Pengaruh	Klasifikasi
0,00– 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Uji t (*t-Test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017: 184)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji F dan uji t (*t-Test*). Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2) dan stress kerja (Y), hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan *SPSS 24.0* dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2017: 192)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHU
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

2. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover*

intention

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention*

3. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap

turnover intention