



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEINGINAN PINDAH PADA KARYAWAN  
KONTRAK PT. CHANTIK MEBEL INDUSTRI SITUBONDO**

*The Effects Of Job Satisfaction And Job Stress On Turnover Intention Of Contract  
Employee in "PT. Chantik Mebel Industri" Situbondo*

**SKRIPSI**

Oleh

**Siti Rohani  
NIM 150910202047**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEINGINAN PINDAH PADA KARYAWAN  
KONTRAK PT. CHANTIK MEBEL INDUSTRI SITUBONDO**

*The Effects Of Job Satisfaction And Job Stress On Turnover Intention Of Contract  
Employee in "PT. Chantik Mebel Industri" Situbondo*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana  
Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Siti Rohani**  
**NIM 150910202047**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**  
**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**2020**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya tanpa kurang sedikitpun. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia pada jalan kebenaran. Secara tulus dan ikhlas skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua terkasih, Ibu Suba'ida dan Bapak Buharyo atas do'a, dukungan dan kasih sayang yang tiada henti tercurah dalam mendukung saya menyelesaikan skripsi ini;
2. Kakak tercinta Achmad Ansori dan Wandi Abdullah yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat serta doa kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ;
3. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu menginspirasi dan memberikan dukungan Baiq Chyntia, Annisa Mukti, Kalfin Kadmaer, Wildatun Aini, Merry Pallupi, Umi Zahrotul, Rohim Sandika;
4. Bapak/Ibu guru sejak TK, SD, SMP, SMA, dan Bapak/Ibu Dosen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, serta semua orang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman dengan penuh kesabaran dan keikhlasan;
5. Almamater Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTTO**

Kesenangan dalam sebuah pekerjaan membuat kesempurnaan pada hasil yang dicapai. <sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> [www.maitreyaquotes.com](http://www.maitreyaquotes.com)

**HALAMAN PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Siti Rohani

NIM : 150910202047

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo**” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 Januari 2020

Yang menyatakan,

Siti Rohani

NIM 150910202047

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEINGINAN PINDAH PADA KARYAWAN  
KONTRAK PT. CHANTIK MEBEL INDUSTRI SITUBONDO**

*The Effects Of Job Satisfaction And Job Stress On Turnover Intention Of Contract  
Employee in “PT. Chantik Mebel Industri” Situbondo*

Oleh

**Siti Rohani  
NIM 150910202047**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Djoko Poernomo, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo” karya Siti Rohani yang telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Kamis, 23 Januari 2020

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji :

Ketua

Drs. Sutrisno, M.Si  
NIP 195807051985031002

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Djoko Poernomo, M.Si  
NIP 196002191987021001

Dra.Dwi Windradini BP, M.Si  
NIP 196408141989022003

Anggota I

Anggota II

Drs. Sri Wahjuni, M.Si  
NIP 195604091987022001

Drs. Suhartono M. P  
NIP 196002141988031002

Mengesahkan  
Penjabat Dekan,

Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes  
NIP. 196106081988021001

## RINGKASAN

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo**; Siti Rohani; 150910202047; 2019; halaman 156; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Industri *furniture* atau mebel merupakan industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan, dan bahan baku alami lainnya menjadi produk barang jadi. Dalam pengembangan industri di Indonesia, industri *furniture* atau mebel merupakan salah satu industri prioritas yang didukung oleh sumber bahan baku berupa kayu, rotan maupun bambu. Kabupaten Situbondo merupakan salah satu wilayah yang terletak dibagian ujung utara Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan data BPS Situbondo, industri *furniture* menempati posisi kedua sebagai penyumbang pertumbuhan ekonomian terbesar di Kabupaten Situbondo. Sektor industri *furniture* atau mebel meningkat tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai ujung tombak keberhasilan, maka harus dikelola dengan baik.

PT. Chantik Mebel Industri Situbondo merupakan industri *furniture* berolokasi di Situbondo yang bergerak dibidang produksi dan pengelolaan mebel atau *furniture*. Permasalah krusial yang terjadi di PT.Chantik Mebel Industri yaitu pergantian karyawan (*turnover*) yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya, namun perusahaan masih belum mengetahui penyebab *turnover* yang tinggi. Proses *turnover* diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* (keinginan pindah). Banyak faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah (*turnover intention*) diantaranya kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan memacu karyawan lebih produktif dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan akan menyebabkan karyawan mencari tempat kerja lain sehingga timbul keinginan pindah dari perusahaan. Stres kerja tinggi yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tertekan sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis karyawan. Perasaan tertekan muncul ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan-

tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya berujung meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo, (2) Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo, (3) Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri yang berjumlah 106 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak (*random sampling*). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo, (2) Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan Pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo (3) Kepuasan Kerja dan Stres berpengaruh Secara Simultan Terhadap Keinginan Pindah (*Turover Intention*) pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Keinginan Pindah (*Turnover Intention*)**

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes., selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa
4. Dr. Djoko Poernomo dan Dra. Dwi Windradini BP, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberi bimbingan, dorongan, perhatian dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Dosen-dosen dan segenap karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan selama penulis kuliah.
6. Bapak Ferry Wibowo selaku Manager PT. Chantik Mebel Industri Situbondo yang telah memberikan izin melakukan penelitian,
7. Ibu Darmayanti, selaku staff personalia PT. Chantik Mebel Industri yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian serta berbagi informasi mengenai data yang dibutuhkan peneliti sehingga penelitian berjalan dengan

lancar, dan kepada seluruh narasumber yang telah membantu penyusunan skripsi ini

8. Keluarga besar UKM Lembaga Ilmiah Mahasiswa Sospol (LIMAS) FISIP, UKM Kewirausahaan, dan UKM Badminton yang telah memberikan banyak pelajaran berorganisasi selama penulis kuliah.
9. Keluarga besar Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis 2015 yang selalu kompak dan solid serta memberi pengalaman berharga selama 4 tahun terakhir.
10. Semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menerima segala saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Aamiin.

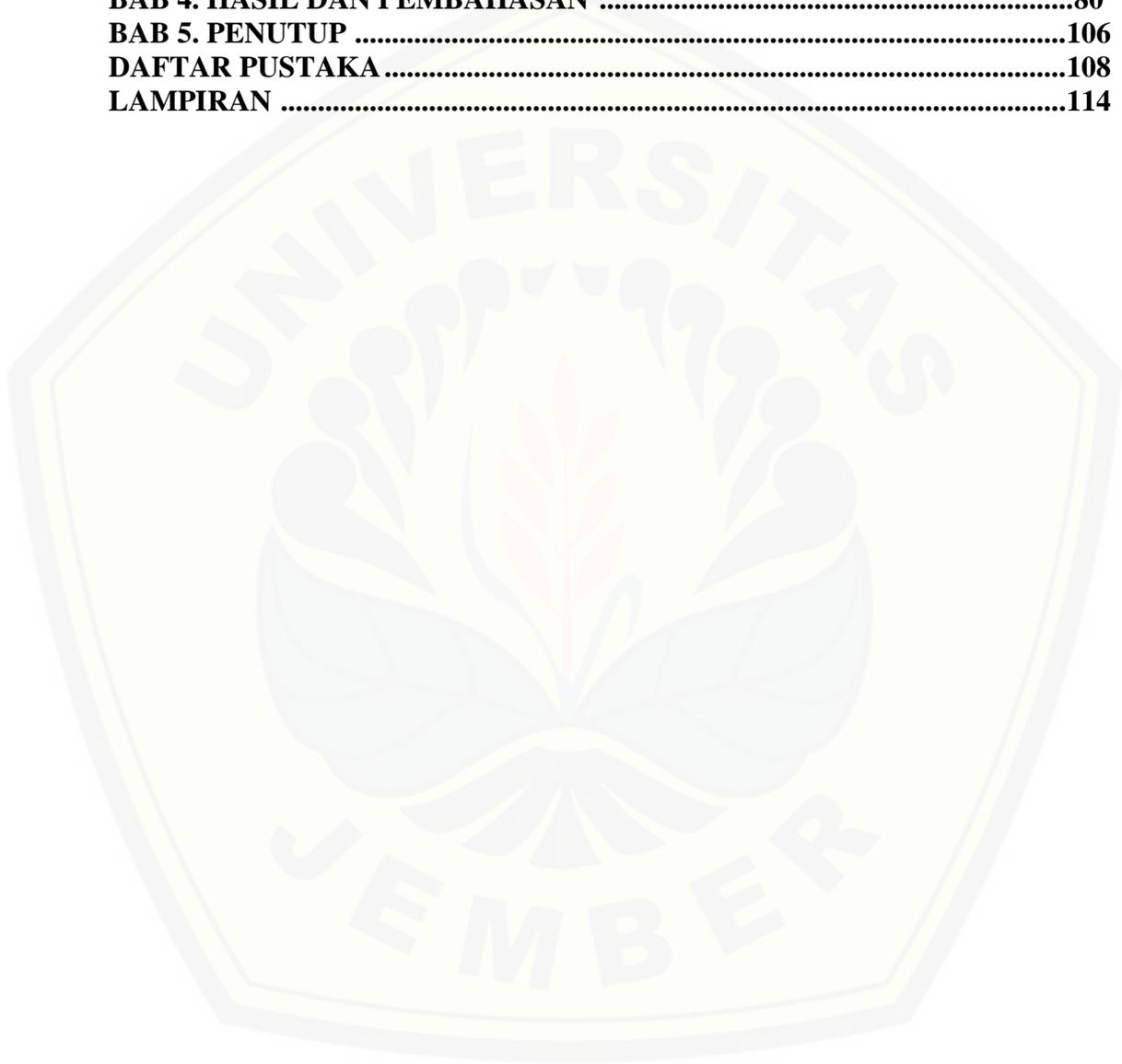
Jember, 23 Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>25</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>27</b>
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	31
2.1.2 Stres Kerja .....	39
2.1.3 Keinginan Pindah ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	43
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>50</b>
<b>2.3 Hubungan Antar Variabel.....</b>	<b>54</b>
<b>2.4 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>56</b>
<b>2.5 Hipotesis .....</b>	<b>58</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>59</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>59</b>
3.1.1 Lokasi Penelitian .....	59
3.1.2 Waktu Penelitian .....	60
<b>3.2 Populasi, Sampel, dan Responden .....</b>	<b>60</b>
3.2.1 Populasi .....	60
3.2.2 Sampel .....	62
3.2.3 Responden .....	63
<b>3.3 Sumber Data .....</b>	<b>64</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>64</b>
<b>3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....</b>	<b>65</b>
3.5.1 Definisi Operasional Variabel .....	65
3.5.2 Skala Pengukuran .....	71

<b>3.6 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>71</b>
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	71
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	73
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
3.6.4 Pengujian Hipotesis .....	75
<b>3.7 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>77</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>80</b>
<b>BAB 5. PENUTUP .....</b>	<b>106</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>114</b>

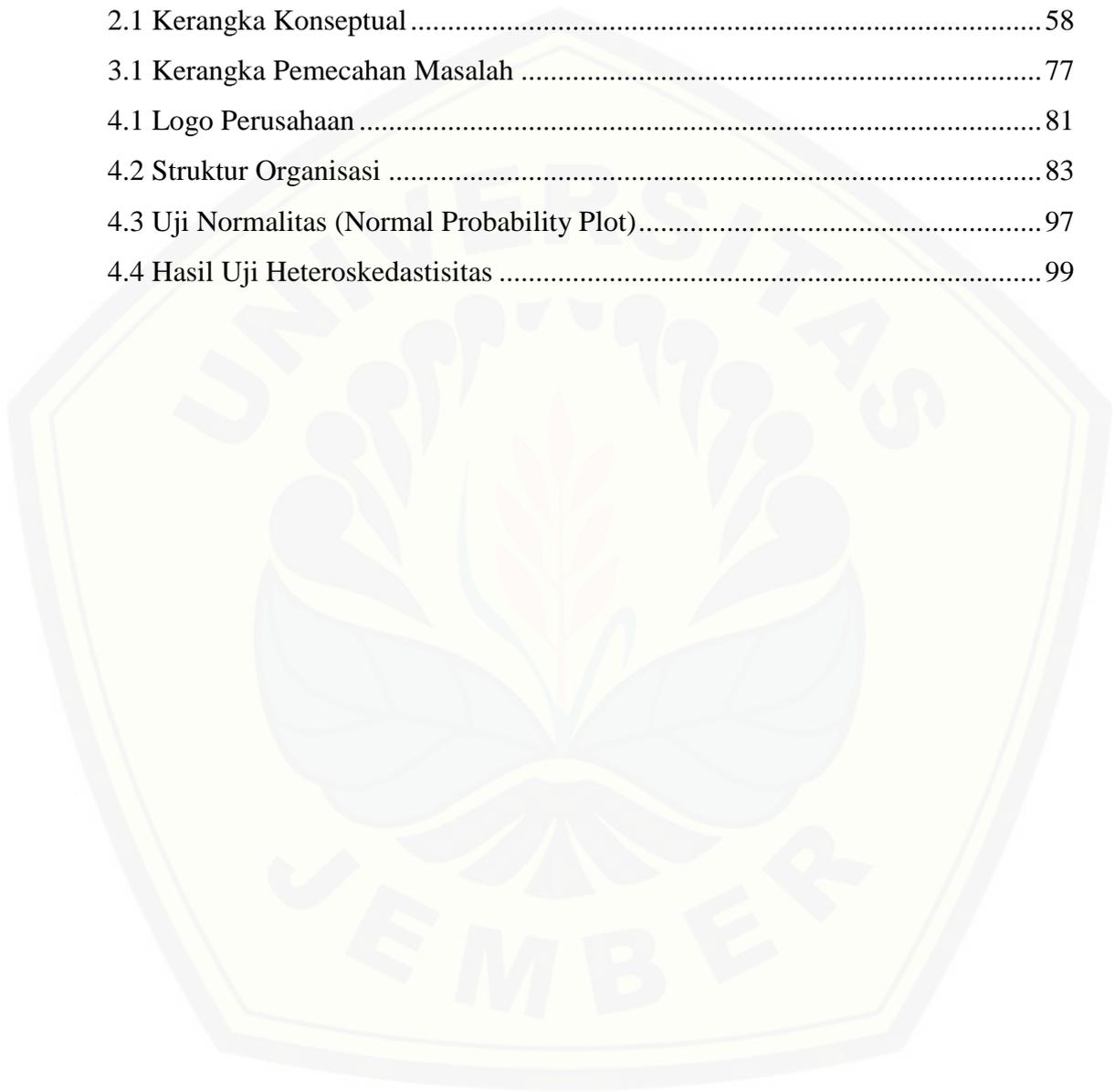


**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Perusahaan Industri Mebel Atau <i>Furniture</i> Yang Ada Di Situbondo..	19
1.2 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Chantik Mebel Industri Bagian Operasional....	21
1.3 Daftar Upah Karyawan Kontrak Atau Bagian Operasional PT. Chantik Mebel Industri .....	22
1.4 Data Hasil Produksi PT. Chantik Mebel Industri Tahun 2015-2019.....	24
2.2 Dampak Terjadinya <i>Turnover</i> .....	48
2.3 Penelitian Terdahulu .....	53
3.1 Jumlah Karyawan Bagian Operasional (karyawan kontrak) PT. Chantik Meubel Industry Tahun 2019 .....	62
3.2 Perhitungan <i>Proporsional Random Sampling</i> .....	64
3.3 Definisi Operasional.....	69
4.1 Daftar Produk <i>Furniture</i> PT. Chantik Mebel Industri .....	81
4.2 Jenis Kelamin Responden .....	86
4.3 Usia Responden.....	87
4.4 Pendidikan Terakhir .....	87
4.5 Lama Bekerja .....	88
4.6 Bidang Pekerjaan .....	89
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	90
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	91
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Keinginan Pindah .....	92
4.10 Hasil Uji Validitas.....	94
4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	96
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
4.14 Hasil Uji t .....	101
4.15 Hasil Uji f.....	102
4.16 Hasil Uji $R^2$ .....	103

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1.1 Ekspor 10 Komoditi Utama .....	17
2.1 Kerangka Konseptual .....	58
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	77
4.1 Logo Perusahaan .....	81
4.2 Struktur Organisasi .....	83
4.3 Uji Normalitas (Normal Probability Plot).....	97
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	99



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Lembar Kuesioner.....	116
2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	121
3. Karakteristik Responden.....	125
4. Jawaban Responden.....	128
5. Uji Validitas.....	138
6. Uji Reliabilitas.....	142
7. Uji Regresi Linear Berganda.....	144
8. Uji Asumsi Klasik.....	145
9. Uji Hipotesis.....	147
10. Rtabel.....	148
11. Ttabel.....	149
12. Ftabel.....	150
13. Surat Izin Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember.....	151
14. Surat Penelitian dari Perusahaan.....	152
15. Dokumentasi Foto.....	153

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia yang semakin pesat membuat perusahaan harus mampu beradaptasi, bersaing, dan bertahan demi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan salah satunya di bidang industri *furniture* atau mebel. Industri *furniture* atau mebel merupakan industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan, dan bahan baku alami lainnya menjadi produk barang jadi. Dalam pengembangan industri di Indonesia, industri *furniture* atau mebel merupakan salah satu industri prioritas yang didukung oleh sumber bahan baku berupa kayu, rotan maupun bambu. Industri meubel termasuk salah satu 10 prioritas produk ekspor.

**EKSPOR 10 KOMODITI UTAMA**  
PERIODE : 2014-2019 (JANUARI-JUNI)

Nilai (FOB) - RIBU US\$

NO.	URAIAN	2014	2015	2016	2017	2018	TREND (%) 14-18	JAN - JUN		PERUB. (%) 19/18	PERAN THD TOTAL EKSPOR NON MIGAS 2019 (%)
								2018	2019		
1	<b>TPT</b>	<b>12.742.635,1</b>	<b>12.284.963,1</b>	<b>11.835.377,2</b>	<b>12.528.629,5</b>	<b>13.210.483,7</b>	<b>0,92</b>	<b>6.449.896,3</b>	<b>6.427.380,4</b>	<b>-0,35</b>	<b>8,66</b>
	PAKAJIAN JADE	7.683.015,7	7.568.130,2	7.452.675,7	8.141.843,2	8.783.216,6	3,47	4.193.300,5	4.122.749,7	-1,68	5,55
	SERAT DAN BENANG	4.662.556,3	4.315.507,1	3.996.132,3	4.013.262,5	4.042.382,8	-3,52	2.064.921,5	2.122.696,3	2,80	2,86
	KAIN	397.063,1	401.325,8	386.569,2	373.523,8	394.894,4	-1,33	191.674,3	181.594,4	-5,08	0,25
2	<b>ELEKTRONIK</b>	<b>9.294.658,3</b>	<b>8.231.238,4</b>	<b>7.645.840,3</b>	<b>8.276.586,1</b>	<b>8.425.793,7</b>	<b>-1,89</b>	<b>3.961.888,7</b>	<b>3.425.559,6</b>	<b>-13,33</b>	<b>4,62</b>
	PRODUK KONSUMSI	2.876.964,1	2.522.261,1	2.249.419,4	2.261.638,4	2.441.961,4	-4,93	1.148.437,0	989.525,4	-13,94	1,33
	ELEKTRONIKA BISNIS/INDUSTRIAL	1.535.069,7	1.415.218,2	1.376.823,5	2.438.728,5	2.737.101,6	18,54	1.183.268,7	1.278.853,0	8,08	1,72
	KOMPONEN & BAGIAN	3.487.285,0	3.139.216,5	2.864.957,5	3.097.779,5	2.976.677,6	-3,25	1.496.015,0	1.064.178,8	-28,87	1,43
	ALAT CETAK ELEKTRONIK	1.295.339,6	1.154.542,7	1.154.639,8	478.439,7	270.053,1	-33,08	134.087,9	93.032,3	-30,62	0,13
3	<b>KARET DAN PRODUK KARET</b>	<b>7.100.023,1</b>	<b>5.913.509,6</b>	<b>5.664.242,4</b>	<b>7.740.694,9</b>	<b>6.380.061,0</b>	<b>0,56</b>	<b>3.238.432,5</b>	<b>2.962.145,0</b>	<b>-8,53</b>	<b>3,99</b>
4	<b>SAWIT</b>	<b>17.464.904,7</b>	<b>15.385.275,3</b>	<b>14.366.754,0</b>	<b>18.513.462,5</b>	<b>16.530.212,6</b>	<b>0,75</b>	<b>7.901.650,6</b>	<b>6.705.925,8</b>	<b>-15,13</b>	<b>9,03</b>
5	<b>PRODUK HASIL HUTAN</b>	<b>9.293.110,4</b>	<b>9.008.276,4</b>	<b>8.542.125,0</b>	<b>9.570.898,5</b>	<b>10.475.556,8</b>	<b>3,05</b>	<b>5.155.280,5</b>	<b>4.740.603,0</b>	<b>-8,04</b>	<b>6,39</b>
	FURNITURE	1.785.620,5	1.708.349,5	1.607.460,5	1.626.661,2	1.694.796,3	-1,52	841.522,2	859.420,0	2,13	1,16
	KAYU DAN PRODUK KAYU	3.330.378,1	3.314.958,1	3.196.504,3	3.294.460,1	3.596.004,8	1,48	1.754.985,4	1.476.622,0	-15,86	1,99
	PULP AND PAPER	4.177.111,8	3.984.968,9	3.739.160,2	4.649.777,1	5.184.755,6	6,04	2.558.772,8	2.404.561,0	-6,03	3,24
6	<b>ALAS KAKI</b>	<b>4.106.448,5</b>	<b>4.507.024,3</b>	<b>4.639.859,3</b>	<b>4.910.026,2</b>	<b>5.110.019,3</b>	<b>5,36</b>	<b>2.499.294,3</b>	<b>2.194.530,2</b>	<b>-12,19</b>	<b>2,96</b>
7	<b>OTOMOTIF</b>	<b>5.172.761,3</b>	<b>5.372.717,4</b>	<b>5.802.560,5</b>	<b>6.777.105,3</b>	<b>7.470.785,9</b>	<b>10,16</b>	<b>3.403.535,4</b>	<b>3.636.620,3</b>	<b>6,85</b>	<b>4,90</b>
	KENDARAAN KHUSUS	734,7	4.820,2	3.186,0	7.737,7	5.062,0	54,24	2.030,7	1.729,8	-14,82	0,00
	KENDARAAN RODA 4	143.722,2	152.589,5	134.042,8	95.761,9	6.597,1	-48,41	4.663,4	123,5	-97,35	0,00
	KENDARAAN RODA 4 CKD	72.971,1	84.916,6	181.115,1	150.252,1	120.719,0	17,09	59.595,2	33.302,7	-44,12	0,04
	KENDARAAN RODA 4 BUKAN CKD	2.698.999,7	2.419.269,1	2.424.475,5	3.011.998,5	3.321.762,1	6,55	1.442.902,9	1.685.001,9	16,78	2,27
	KENDARAAN TEMPUR	429,2	192,7	1.420,5	925,8	2.699,9	69,00	34,4	6,8	-80,25	0,00
	KOMPONEN KENDARAAN	1.633.231,8	1.840.253,9	2.000.761,1	2.084.251,0	2.171.605,7	7,19	1.074.066,3	872.864,3	-18,73	1,18
	KOMPONEN MOTOR	448.739,5	426.586,9	500.851,9	599.334,4	658.208,0	11,70	320.268,2	358.919,4	12,07	0,48
	MOTOR	143.306,6	401.796,4	468.072,3	744.257,8	1.105.987,8	60,05	469.280,4	647.811,9	38,04	0,87
	TRAILERS DAN BAGIANNYA	18.524,9	8.868,8	27.301,7	4.801,8	8.897,5	-18,78	1.056,4	1.596,9	51,17	0,00
	TRAKTOR	12.501,7	33.431,4	61.333,5	76.794,2	69.246,8	53,04	29.637,4	35.263,1	18,98	0,05
8	<b>UDANG</b>	<b>1.815.229,8</b>	<b>1.356.322,5</b>	<b>1.492.420,9</b>	<b>1.689.016,4</b>	<b>1.479.515,3</b>	<b>-1,88</b>	<b>758.289,4</b>	<b>649.269,8</b>	<b>-14,38</b>	<b>0,87</b>
9	<b>KAKAO</b>	<b>1.095.237,9</b>	<b>1.146.928,3</b>	<b>1.029.055,4</b>	<b>926.812,7</b>	<b>1.055.008,0</b>	<b>-2,84</b>	<b>464.546,9</b>	<b>442.495,5</b>	<b>-4,75</b>	<b>0,60</b>
10	<b>KOPI</b>	<b>1.039.609,5</b>	<b>1.197.735,1</b>	<b>1.008.549,1</b>	<b>1.186.886,5</b>	<b>815.932,6</b>	<b>-4,82</b>	<b>360.603,2</b>	<b>392.474,4</b>	<b>9,02</b>	<b>0,53</b>
	<b>TOTAL 10 KOMODITI UTAMA</b>	<b>69.126.618,6</b>	<b>64.403.990,4</b>	<b>62.026.784,2</b>	<b>72.120.120,6</b>	<b>70.953.368,9</b>	<b>1,67</b>	<b>34.192.737,7</b>	<b>31.577.033,9</b>	<b>-7,65</b>	<b>42,54</b>

Sumber : Kemendag.go.id

Gambar 1.1 Ekspor 10 Komoditi Utama

Data Kementerian Perindustrian mencatat nilai ekspor industri *furniture* atau mebel pada Januari 2019 sebesar 113,36 juta dollar AS atau sekitar Rp 1,61 triliun. Angka ini naik 8,2 persen dibanding capaian Desember 2018, Bahkan sepanjang tahun lalu, nilai ekspor furnitur nasional tembus hingga 1,69 miliar dollar AS ekuivalen Rp 24 triliun atau naik sebesar 4% (empat persen) dibanding

raihan 2017, hal ini menunjukkan industri *furniture* mempunyai peranan strategis dalam memacu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Industri *furniture* selain berorientasi ekspor juga merupakan sektor padat karya, jumlah sektor ini sebanyak 160.000 unit usaha dengan menyerap tenaga kerja lebih dari 480 ribu orang (Kompas, 2018).

Kabupaten Situbondo merupakan salah satu daerah yang terletak di ujung bagian Utara Provinsi Jawa Timur. Selama tahun 2018 pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Situbondo mengalami peningkatan sebesar 5,43 persen, lebih tinggi jika dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi tahun sebelumnya yang mencapai 5,07 persen. Berdasarkan data BPS Situbondo sektor *furniture* atau mebel sebagai salah satu penyumbang pertumbuhan perekonomian industri di kabupaten Situbondo. Industri *furniture* atau mebel meningkat tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai ujung tombak keberhasilan, maka harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas penting dalam perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kontribusi positif terutama bagi perusahaan agar karyawan lebih produktif sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat. Kinerja perusahaan yang meningkat menandakan perusahaan dalam kondisi kerja yang baik dan stabil.

*Turnover* menjadi penyebab ketidakstabilan kondisi kerja dalam perusahaan. *Turnover* merupakan pergerakan tenaga keluar perusahaan yang berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009). *Turnover* yang terjadi di perusahaan sebenarnya wajar, namun hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan apabila sering terjadi dan mengalami peningkatan. *Turnover* yang tinggi memiliki dampak positif dan negatif bagi perusahaan, dampak positif bagi perusahaan ketika karyawan yang meninggalkan perusahaan merupakan karyawan yang memiliki produktivitas dan kinerja yang rendah. Dampak negatif yang dialami perusahaan dapat menghambat produktivitas kerja, apabila perusahaan

kehilangan tenaga kerja terutama tenaga kerja yang berpengalaman dan kompeten. Perusahaan harus melakukan perekrutan kembali sebagai pengganti karyawan yang keluar, hal ini dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya maupun sumber daya manusia, karena harus melatih karyawan yang baru dan membutuhkan proses untuk menyaring tenaga kerja siap pakai.

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan pindah karyawan yang berujung pada karyawan meninggalkan perusahaan. *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan karena beberapa alasan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang keluar dari perusahaan tidak dapat diukur karena telah meninggalkan perusahaan. Penyebab karyawan keluar dari perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan pindah karyawan. *Turnover intention* akan menjadi *turnover* yang sebenarnya ketika karyawan sudah benar-benar berada pada tahap dimana karyawan itu tidak lagi bekerja untuk perusahaan.

PT. Chantik Mebel Industri merupakan perusahaan PMA (Pemilik Modal Asing) yang bergerak dibidang mebel atau *furniture* pembuatan perlengkapan rumah seperti meja, kursi, lemari, dsb dan satu-satunya perusahaan industri *furniture* atau mebel yang telah berbentuk PT (Perseroan Terbatas) dan berbadan hukum yang beralamat di Jalan Bukit Putih No. 19 Ardirejo, Panji Situbondo. Tujuan utama pemasarannya adalah kawasan Eropa dan Asia. PT. Chantik Mebel Industri merupakan usaha industri menengah yang terletak di pusat kota Situbondo. Berikut merupakan daftar perusahaan industri *furniture* industri atau mebel yang ada di Situbondo.

**Tabel 1.1 Daftar perusahaan industri mebel atau *furniture* yang ada di Situbondo**

No (a)	Perusahaan (b)	Komoditi (c)
1	CHANTIK MEBEL INDUSTRI, PT Bukit Putih No.19, Jl., Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338 675788	Furniture Dari Kayu
2	H. SUPRAPTO Kp. Krajan Rt. 2/1ds.agel, Situbondo, Ja	Mebel

(a)	(b)	(c)
	Jawa Timur Telp. 08123464175	
3	HEUBEL "HAKIKI"/ MARHASIN, UD Agelds.jangkar, Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338452046	Mebel
4	JOEN'S SEJAHTERA, UD Ds.asembagus, Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338 451741	Mebel Dari Kayu
5	MEBEL ANTIK BOBY .adirasa No.3 Krajan Pesisir.jl, Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338 893400	Mebel Kayu Antik
6	MEBEL YAHYA Kp Palangan Timur, Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338454243, 08123267	Mebel Dari Kayu
7	MEUBLE GARDU ANTIK Kp.krajan Tengah Rt.01.rw.01 Balung Kendit, Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338 676419 /0813365	Lemari Dari Kayu Jati
8	SAMSUL ARIFIN MEBEL Kp.krajan Kertosari, Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338453956	Lemari,kursi Dari Kayu
9	UD. KHAS MADURA/MEBEL ANTIK DWI HAYU Curah Jeru Timur, Situbondo, Jawa Timur Telp. 679497	Furniture Dari Kayu
10	UD.ANTIK BAROKAH Dsn.curah Jeru Timur, Situbondo, Jawa Timur Telp. 0338 671122 /0856369	Mebel Kayu Jati

Sumber : Kemenperin RI (Diolah Peneliti, 2019)

Permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Chantik Mebel Industri yaitu tingginya tingkat *turnover* karyawan terutama yang terjadi pada karyawan bagian operasional atau karyawan kontrak. Karyawan kontrak diartikan secara hukum adalah karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau dengan kalimat lain karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar atas kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Pada PT. Chantik Mebel Industri Situbondo karyawan karyawan kontrak atau karyawan bagian operasional merupakan karyawan yang berhubungan dengan proses pengerjaan mebel atau *furniture* yang memiliki pengaruh penting bagi perusahaan dalam menghasilkan

barang *furniture* sehingga ketika banyak karyawan bagian operasional yang memiliki keinginan pindah dari perusahaan nantinya dapat berdampak pada produktivitas kerja perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi tentunya akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada gilirannya akan berpengaruh pada target yang dicapai (Khaidir dan Sugiati, 2016).

**Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan PT. Chantik Mebel Industri Situbondo Bagian Operasional (Karyawan Kontrak)**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Periode	Jumlah Karyawan Akhir Periode	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Persentase <i>Turnover</i> Karyawan
2015	71	54	17	5	27,2 %
2016	59	53	6	33	10,7 %
2017	86	57	29	40	40,5 %
2018	97	76	21	30	37,1%

Sumber : PT. Chantik Mebel Industri (diolah peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel 1.2 *turnover* karyawan PT. Chantik Mebel industri mengalami *fluktuasi*. *Turnover* karyawan dikatakan tinggi apabila mencapai lebih dari 10% per tahun (Meilano dan Nugraheni, 2017). Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Chantik Mebel Industri masih terbilang tinggi. Perusahaan masih belum mengetahui penyebab terjadinya tingginya *turnover*. Persaingan usaha industri yang semakin ketat dan kompetitif, maka perusahaan khususnya PT. Chantik Mebel Industri harus mempertahankan tenaga kerjanya agar produktivitas dan kinerja dalam perusahaan tetap terjaga.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya keinginan keinginan pindah diantaranya kepuasan kerja dan stres kerja. Ketidakpuasan pada tempat bekerja merupakan penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk pindah kerja dan mencari tempat kerja lain yang mampu memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Penyebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan hingga hubungan kerja yang tidak harmonis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen *et.al*, 2010). Kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan akan

memacu karyawan cenderung lebih produktif serta berpartisipasi dalam setiap aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan wawancara terbuka yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan kontrak atau bagian operasional mengenai upah yang diperoleh karyawan operasional adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Daftar Upah Karyawan Kontrak Atau Bagian Operasional PT. Chantik Mebel Industri**

No.	Jenis Karyawan	Upah Yang Diterima
1	Karyawan Lama	Rp. 50.000,00
2.	Karyawan Baru	Rp. 45.000,00

Sumber : PT. Chantik Mebel Industri (diolah peneliti, 2020)

Berdasarkan tabel 1.3 upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik karyawan lama mampu karyawan baru masih dibawah Standar UMK Kabupaten Situbondo yang pada tahun 2019 berkisar Rp. 1.700.000,00. Wawancara terbuka yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan kontrak menjelaskan bahwa upah yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-sehari. Upah yang diberikan perusahaan antara karyawan lama dan karyawan baru hanya selisih Rp. 5000,00 dan tidak begitu jauh, akan tetapi karyawan bagian kontrak memiliki beban kerja yang sama, hal ini akan mengarah kepada ketidakpuasan kerja karyawan. Perusahaan sebenarnya telah melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan bonus full kehadiran selama 1 bulan, memberikan THR, upah lembur, dan asuransi kecelakaan kerja, namun turnover karyawan masih terjadi dan terbilang tinggi.

Terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah pada karyawan, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah keinginan pindah, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keinginan pindah pada karyawan (Badeni, 2014). Pendapat ini diperkuat dengan penelitian dalam jurnal Rismayanti *dkk.* (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan pindah yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka tingkat keinginan pindah karyawan rendah dan

sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka tingkat keinginan pindah karyawan tinggi.

Stres kerja merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yang berujung pada karyawan meninggalkan perusahaan. Stres muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya mengarah pada gangguan mental fisik dan psikologis. Stres kerja yang dialami karyawan harus sedini mungkin diatasi oleh perusahaan dan pimpinan. Manurung dan Ratnawati (2012) mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada perusahaan adalah keabsenan, pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Audina dan Kusmayadi (2018) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan pindah yang artinya apabila stres kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan juga tinggi, sebaliknya apabila stres kerja rendah maka *turnover intention* karyawan rendah.

Aktivitas produksi pada PT. Chantik Mebel Industri Situbondo pada bagian operasional meliputi 5 bidang yang terdiri dari bagian produksi, amplas, *finishing*, Sistem, dan *packing* dengan jumlah karyawan sebanyak 106 orang. Hari kerja meliputi hari Senin – Sabtu dengan jam kerja 8 jam/hari kecuali pada jum'at dengan jam kerja 7 jam/hari sehingga diperoleh total jam kerja 47jam/per minggu. Waktu kerja mulai dari jam 08.00 - 16.00 WIB kecuali hari jum'at mulai jam 08.00 – 15.00 WIB dengan waktu istirahat 1 jam. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang jam kerja, menjelaskan untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam 1 minggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu, sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut belum diterapkan di perusahaan PT. Chantik Mebel Industri Situbondo sehingga jam yang tidak sesuai dengan standar kerja yang seharusnya maka akan membuat karyawan kelelahan sehingga dapat mengarah pada stres kerja

Target atau standar yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam memproduksi barang yaitu 100m<sup>3</sup>/bulan. Berikut data hasil produksi yang dicapai perusahaan dengan standar produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 1.4 Data Hasil Produksi PT. Chantik Mebel Industri Tahun 2015-2019

No.	Tahun	Target Produksi (m <sup>3</sup> )	Hasil Produksi Yang Dicapai (m <sup>3</sup> )
1.	2015	1200	1249
2.	2016	1200	617,90
3.	2017	1200	1355
4.	2018	1200	976
5.	2019	1200	1492

Sumber : PT. Chantik Mebel Industri (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 terjadinya fluktuatif hasil produksi yang telah dicapai. Pada tahun 2015, 2017, dan 2019 perusahaan telah mencapai hasil produksi yang melebihi target yang ditetapkan. Hasil produksi yang telah tercapai tersebut, faktanya perusahaan belum menerapkan bonus atas prestasi yang dicapai pada karyawan. Bonus yang diberikan perusahaan berupa bonus lembur dengan upah Rp. 5000 per jam, namun perusahaan hanya memperkerjakan lembur kerja bagi karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, dan kecepatan dalam bekerja, hal ini akan mengarah pada stres kerja.

Observasi yang dilakukan peneliti di PT. Chantik Mebel Industri Situbondo mengenai fenomena yang terjadi yaitu jeda waktu istirahat yang singkat, kerja cepat yang terapkan oleh perusahaan kepada karyawan di bagian operasional (karyawan kontrak), karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu, hal ini akan mengarah kepada tegang yang berlebihan bagi karyawan karena kurang kesempatan untuk santai sehingga menyebabkan kelelahan dan pada akhirnya menyebabkan stres.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan keinginan pindah dan merupakan permasalahan yang sangat krusial bagi PT Chantik Mebel Industri untuk segera ditangani. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka masih diperlukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo?
- b. Apakah ada pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan pindah secara simultan pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan :

- a. Pengaruh negatif signifikan Kepuasan kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo
- b. Pengaruh positif signifikan stres kerja positif signifikan terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo
- c. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan pindah secara simultan pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan diatas, maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

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

b. 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 dan stres kerja.

c. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap keinginan pindah (*turnover intention*).

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Sedarmayanti, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur dalam mengelola sumber daya manusia melalui perencanaan, perekrutan, penyeleksian, pelatihan serta hubungan dan peran kerja agar efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

#### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2016).

##### 1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaann pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Program karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasi semua karyawan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964\

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru (Sedarmayanti, 2016)

Sedarmayanti (2016) secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi : prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim fleksibilitas dapat berkembang
- 7) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasi kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- 9) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.

- 10) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan tujuan akhir manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Efisiensi;
- 2) Peningkatan Efektivitas;
- 3) Peningkatan Produktivitas;
- 4) Rendahnya tingkat perpindahan karyawan
- 5) Rendahnya tingkat absensi
- 6) Tingginya kepuasan kerja karyawan
- 7) Tingginya kualitas karyawan
- 8) Rendahnya komplain pelanggan
- 9) Meningkatnya bisnis perusahaan

### 2.1.1 Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Sunyoto (2013) berpendapat “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya... Lebih jauh dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Badeni (2014) berpendapat kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya... Selanjutnya dijelaskan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli kepuasan kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan atau sikap emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri yang didukung dengan keadaan kerja, hasil kerja, kerja itu sendiri serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Sinambela (2016) menjelaskan teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sebagai berikut :

1) Teori Nilai (*Value Teory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antar aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences*. Selain itu, tidak linearnya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

## 2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexley dan Yulk dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa

- a) *“input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job”*. (Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.
- b) *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job* (*outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c) *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job.* (*Comparison Person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input – outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

## 3) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila

yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

- 4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*) adalah kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.
- 5) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*) adalah kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan
- 6) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup (Sinambel, 2005). Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja maupun dari faktor non kerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga, akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (dalam Widodo, 2015) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan menurut faktor perbedaan merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, sebaliknya yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

3) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat atau harapan.

4) Pencapaian (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas nilai tersebut.

5) Keadilan (*Equity*) merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepsioanl. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

6) Komponen Genetik (*Genetic Components*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, menyiratkan perbedaan sifat individu

mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Mangkunegara dalam Hamali (2016) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

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

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja (Badeni, 2014) adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain
- 2) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- 3) Rekan Sekerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.
- 4) Atasan, yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 6) Lingkungan kerja, yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja (Edison dkk, 2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
- 2) Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- 4) Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan sekerja, keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

e. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Widodo (2015) mengemukakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Produktivitas atau Kinerja (Unjuk Kerja)

Lawler dan Porter menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar, dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2) Ketidakhadiran dan *Turnover*

Porter & Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan keputusan berhenti bekerja merupakan jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan yang sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkan, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan (Robbins dalam Badriyah, 2013). Selanjutnya Robbins dalam Badeni (2014)

mengemukakan konsekuensi atau respons terhadap ketidakpuasan kerja seseorang, terdapat dalam beberapa kemungkinan yaitu :

- 1) Keluar (exit), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain;
- 2) Menyuarakan (voice), yaitu mencoba memperbaiki situasi dengan cara membicarakannya dengan pihak organisasi.
- 3) Mengabaikan (neglect), yaitu kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, dan kesalahan yang dibuat semakin banyak;
- 4) Kesetiaan (loyalty) yaitu menerima apa adanya tentang apa yang dialami.

Beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja (Robbins, 2011), antara lain:

- 1) Dampak terhadap produktivitas  
Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif.
- 2) Dampak terhadap kepuasan konsumen  
Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan konsumen meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah dan responsive dalam menghargai konsumen.
- 3) Dampak terhadap kepuasan hidup  
Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampak bagaimana seseorang merasa dan berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk mempengaruhi bagaimana kita merasa dan/atau berpikir lebih luas.
- 4) Dampak terhadap absensi  
Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu tidak disiplin, sering membolos, tidak patuh, mencuri properti perusahaan atau menghindari sebagian tanggung jawab mereka.

#### 5) Dampak terhadap *turnover*

Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

### 2.1.2 Stres Kerja

#### a. Stres Kerja

Effendi dalam Yuda (2017) “stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Selanjutnya Mangkunegara (2015) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Keitner dan Kinicki dalam Sinambela (2016) stres kerja sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologi/fisik khusus pada seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat dipahami stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan dan perasaan tertekan yang dialami karyawan yang sedang menghadapi tuntutan yang besar, hambatan-hambatan, dalam pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seorang karyawan.

#### b. Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja atau penyebab stres kerja menurut (Mangkunegara, 2015), yaitu :

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- 2) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 3) Iklim kerja yang tidak sehat
- 4) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Zainal (2015) dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*of the job*” misalnya:

- 1) Kekhawatiran Finansial;
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak;
- 3) Masalah-masalah fisik;
- 4) Masalah-masalah perkawinan;
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal;
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson, “Organizational Stressor dan Heart Disease” (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) dalam buku Sinambela (2016), penyebab stres meliputi level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stressor level individual, yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang. Berikut contoh yang paling umum stressor level individual.

- 1) *Role overload*, merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal yang ketat.
- 2) *Role conflict*, terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
- 3) *Role ambiguity*, terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus-menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.
- 4) *Responsibility for other people*, berkaitan dengan kemajuan karier pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karier orang lain yang menambah level stres menjadi tinggi

c. Indikator Stres Kerja

Mangkunegara dalam Yuda (2017) indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- 3) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- 4) Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

d. Akibat Stres

Akibat stres dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Burhanuddin dan Sunyoto, 2015)

- 1) Gejala Fisiologis. Pengaruh awal dari stres umumnya berupa gejala-gejala fisiologis. Hal ini disebabkan masalah stres pertama kali diteliti oleh ahli di bidang ilmu kesehatan dan medis. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala dan memicu serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis masih kurang begitu jelas, tetapi beberapa bukti yang lebih mutakhir menunjukkan bahwa stres memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Misalnya salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, yaitu rentan terhadap penyakit saluran pernafasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh, khususnya bagi individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.
- 2) Gejala Psikologis. Gejala psikologis akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling

bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas dapat menimbulkan stres.

- 3) Gejala perilaku. Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan, dan tidur tidak teratur.

e. Dampak Stres Kerja

5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial (Manurung & Ratnawati, 2012) adalah sebagai berikut :

- 1) Dampak Subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
- 2) Dampak Perilaku (*Behavioral Effects*): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental. Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- 4) Dampak Perusahaan: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

### 2.1.3 Keinginan Pindah (*Turnover intention*)

a. Keinginan Pindah (*Turnover Intention*)

Mobley (2011) berpendapat *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Dharma (2013) menjelaskan “*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”.

Ronald dan Milkha (2014) mengemukakan “*turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat dipahami *turnover intention* (keinginan pindah) adalah intensitas atau kecenderungan dari keinginan individu untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

#### b. Jenis-jenis *Turnover Intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 hal (Kasmir, 2016), yaitu:

- 1) Diberhentikan, maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.
- 2) Berhenti sendiri, artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan

berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan *turnover intention* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, diantaranya :

1) Perputaran secara tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengankaryawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan. Selain itu perputaran ini dikarenakan oleh kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2) Perputaran secara sukarela (*voluntary turnover*)

*Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik di tempat lain, peluang karir, pengawasan, geografi, dan alasan yang menyangkut oribadi ataupun keluarga.

c. Faktor-Faktor *Turnover intention*

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

- 1) Faktor lingkungan yang terdiri dari:
  - a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan  
Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
  - b) Kesempatan kerja  
Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
- 2) Faktor individual yang terdiri dari:
  - a) Kepuasan kerja  
Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense *turnover*-nya.
  - b) Komitmen terhadap lembaga  
Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - c) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja  
Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
  - d) Niat untuk tetap tinggal  
Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - e) Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi  
Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - f) Kemauan bekerja keras  
Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - g) 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.

d. Indikator *Turnover intention*

Mobley (2011) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

Jehanzeb et al (2013) Indikator variabel *turnover intention* diantaranya adalah :

1) Pikiran untuk keluar.

Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang.

Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang,

e. Dampak *Turnover intention*

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan dampak utama terjadinya *turnover intention* bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi. Griffin dan Ebert (2009) menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan yang tinggi mempunyai konsekuensi negatif, yang meliputi gangguan jadwal produksi, biaya pelatihan yang tinggi dan produktivitas yang berkurang.

Dharma (2013) 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.

Mobley (2011) mengemukakan negatif yang ditimbulkan dari pergantian karyawan yaitu bagi individu yang keluar, individu yang tinggal dan perusahaan itu sendiri.

Akibat negatif yang ditimbulkan :

- 1) Bagi individu/karyawan yang keluar akan menimbulkan akibat yang negatif diantaranya : hilangnya penghasilan tambahan, stres berkaitan dengan masa transisi, rusaknya sistem – sistem tunjangan sosial dan keluarga.
- 2) Bagi individu/karyawan yang ditinggalkan akan menimbulkan akibat negatif diantaranya : berkurangnya kepuasan kerja, hilangnya rekan – rekan kerja yang berharga karena fungsi mereka, bertambahnya beban kerja selama dan segera setelah pencarian penggantinya.
- 3) Bagi organisasi akibat yang ditimbulkan ialah : adanya biaya proses pengunduran diri karyawan, hilangnya produktifitas (selama pencarian, penggantian dan pelatihan), hilangnya kepuasan kerja mereka yang tetep tinggal.

Mobley (2011) mengungkapkan dampak terjadinya *Turnover intention* dalam tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Dampak Terjadinya Turnover**

No.	Organisasi	Individu (Yang Keluar)	Individu (Yang Tinggal)
1	Biaya-biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan	Hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan.	Rusaknya pola-pola sosial dan kemasyarakatan.
2	Biaya pergantian karyawan.	Hilangnya masalah yang bukan merupakan kepentingan pribadi.	Hilangnya rekan kerja yang berharga karena fungsi mereka.
3	Biaya proses pengunduran diri.	Rusaknya sistem tunjangan sosial dan keluarga.	Berkurangnya kepuasan kerja.
4	Rusaknya struktur sosial dan komunikasi.	Fenomena “keadaan yang lebih baik” dan kekecewaan yang	Bertambahnya beban kerja selama, segera, setelah pencarian pengganti.

(a)	(b)	(c)	(d)
		mengikutinya.	
5	Hilangnya produktivitas (selama pencarian dan pelatihan pengganti).	Biaya-biaya karena inflasi (misalnya biaya hipotek).	Bertambahnya beban kerja selama proses pelatihan.
6	Hilangnya para pemestrasi kerja yang tinggi.	Stress yang berkaitan dengan masa transisi.	Berkurangnya keikatan.
7	Hilangnya Kepuasan terhadap mereka yang tinggal.	Rusaknya karir suami/istri	-
8	Merangsang pengendalian pergantian yang kaku.	Terpenggalnya jalur karir.	-

Sumber : Mobley (2011)

Mathis dan Jackson (2011) mengatakan bahwa tidak semua turnover memberi dampak negatif bagi suatu perusahaan karena kehilangan beberapa angkatan kerja sangat diinginkan, terutama apabila pekerja-pekerja yang pergi adalah mereka yang bekinerja rendah, individu yang kurang dihandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam beberapa tahun terakhir belum pernah dilakukan penelitian yang sama dengan judul dalam penelitian ini di bidang *furniture* atau mebel industri sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo.

Sa'adah dan Prasetyo (2018) meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 117 karyawan, dengan menggunakan 14 butir pernyataan dan *skala likert* 6 point. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Kontribusi penelitian terdahulu untuk penelitian ini yaitu untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai konsep stres kerja dan *turnover intention*.

Pawesty dan Wikansari (2016) meneliti tentang “Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Petro China International Companies in Indonesia”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi penelitian terdahulu yaitu untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Lestari dan Mujiati (2018) meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar”. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar sebanyak 70 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi penelitian terdahulu untuk penelitian ini yaitu untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Rismayanti dkk. (2018) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 298 responden dengan sampel sebanyak 75 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis jalur path menunjukkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kontribusi penelitian terdahulu untuk penelitian ini yaitu untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Yuda & Ardana (2017) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta yang berjumlah 77 orang sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 13 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 253 pegawai dan sampel 72 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *Probability Sampling*. Metode analisis yang digunakan

digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover. (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, sedangkan (3) stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi turnover. Variabel Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap intensi turnover.



Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Sa'adah & Prasetyo, (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke	Stres Kerja (X) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Teknik Analisis Deskriptif, dengan Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Pawesty & Wikansari, (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PetroChina International Companies in Indonesia	Kepuasan Kerja (X) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei Metode asosiatif kausal Analisis regresi sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Lestari & Mujiati, (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar	Stres Kerja ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Teknik Analisis Linear Berganda	1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
4.	Rismayanti dkk. (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)	Kepuasan Kerja (X) <i>Turnover intention</i> (Z) Kinerja Karyawan	Riset ekplonatori dengan pendekatan kuantitatif, Teknik analisis jalur <i>path</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan.</li> <li>2. Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
5.	Yuda dan Ardana (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) Stres Kerja (X <sub>2</sub> ) <i>Turnover intention</i> (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> </ol>
6.	Wisantyo dan Madiistriyatno, (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah )	Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ) Intensi Turnover (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover</li> <li>2. Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi turnover.</li> </ol>

### 2.3 Hubungan Antar Variabel

#### a. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keinginan Pindah

Karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter et.al., (dalam Yuda dan Ardana (2017), sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya saat ini akan berdampak pada keinginan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari tempat kerja sekarang. Apabila timbul ketidakpuasan kerja, maka *turnover* mungkin tinggi (Luthans 2005). Handoko (2014) mengemukakan perusahaan bisa mengharapkan bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan menurun atau sebaliknya. Lebih lanjut dijelaskan kepuasan kerja yang rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan. Karyawan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Hubungan Kepuasan kerja dengan *Turnove Intention* sudah dibuktikan melalui beberapa penelitian terdahulu. Rismayanti (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka tingkat *turnover* rendah. Sesuai dengan penelitian Wisantyo dan Madiistriyanto (2015) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

#### b. Hubungan Stres Kerja dengan Keinginan Pindah

Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap keinginan pindah dari perusahaan. Manurung dan Ratnawati (2012) pada tahap semakin parah stres dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Sesuai dengan yang dikemukakan Chandio et. al (2013) bahwa stres kerja yang meningkat, ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan juga akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan Audina dan Kusmayadi (2018) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya apabila stres kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sa'adah dan Prasetyo (2018) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*", hasil penelitian mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

#### c. Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Keinginan Pindah

Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja yang dihadapi. Sikap yang tidak menyenangkan ini akan berdampak pada karyawan akan meninggalkan perusahaan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan meninggalkan perusahaan. Terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah (*turnover intention*), yaitu semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Badeni, 2014). Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres, sebaliknya stres yang dialami individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Leila, 2002).

Stres kerja yang tinggi akan berdampak pada yang karyawan meninggalkan perusahaan. Stres diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan, hambatan-hambatan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan fisik. Karyawan yang tidak mampu menghadapi tuntutan kerja akan berpengaruh terhadap psikis dan fisik seseorang dalam bekerja yang pada akhirnya akan mengarah pada keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Audina dan Kusmayadi (2018) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan pindah (*turnover intention*) karyawan yang artinya apabila stres kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan juga tinggi dan sebaliknya.

## 2.4 Kerangka Konseptual

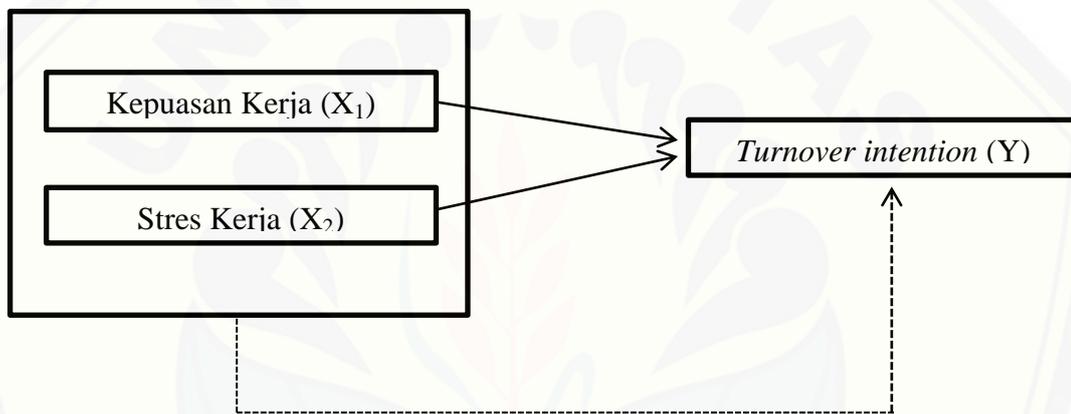
Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2008). Seorang peneliti harus terlebih dahulu menetapkan variabel - variabel penelitian sebelum memulai pengumpulan data. Hal ini tertuang dalam kerangka konsep dengan menetapkan variabel, sehingga akan memudahkan si peneliti untuk melaksanakan penelitiannya.

Sunyoto (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Lebih jauh dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan bertahan di perusahaan dan bekerja secara produktif. Kepuasan kerja rendah atau ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dapat memicu karyawan tidak akan bertahan lama bekerja dalam perusahaan dan sering diidentifikasi sebagai alasan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Badeni (2014) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Gaji, Rekan Sekerja, Atasan, dan Lingkungan Kerja.

Effendi ( dalam Yuda dan Ardana, 2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Keitner dan Kinicki dalam Sinambela (2016) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologi/fisik khusus pada seseorang. Stres kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya keinginan pindah. Indikator dalam penelitian ini

mengacu pendapat dari Mangkunegara yaitu beban kerja, waktu kerja, umpan balik dan tanggung jawab.

Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) intensitas atau kecenderungan dair keinginan individu untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mobley dan Jahanzeb yaitu keinginan mencari pekerjaan lain dan keinginan meninggalkan perusahaan. Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ = pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial

- - - - -→ = pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan

## 2.5 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian dilakukan setelah mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum ada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan (Sugiyono, 2014). Jadi, hipotesis bisa juga didefinisikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan permasalahan.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, referensi penelitian-penelitian terdahulu serta tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo
- H2 : Ada pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo
- H3 : Ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan pindah secara simultan pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

Secara umum metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah, untuk memperoleh data yang dilakukan karena adanya tujuan serta kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Bungin, 2013). Berdasarkan pemaparan latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif adalah penelitian yang memberikan penjelasan dan alasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (Morissan, 2012). Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

##### 3.1.1 Lokasi

Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. Chantik Meubel Industri yang beralamat di Jalan Bukit Putih No. 19 Desa Ardirejo, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di PT. Chantik

Mebel Industri karena PT. Chantik merupakan satu-satunya industri mebel yang telah berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau berbadan hukum yang sesuai dengan undang-undang mengenai perseroan terbatas, lokasi perusahaan yang berada di daerah lokal tetapi sistem pemasaran ekspor, industri mebel yang memiliki tenaga kerja yang cukup banyak, belum pernah dilakukan penelitian dan terakhir permasalahan yang terjadi di PT. Chantik Mebel Industri mengenai *turnover* karyawan yang tinggi, namun perusahaan masih belum mengetahui penyebab serta alasan karyawan meninggalkan perusahaan. Apabila permasalahan ini tidak diketahui penyebabnya, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan pada tahun berikutnya.

### 3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai bulan November 2019, dan tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan penelitian bisa lebih cepat atau lebih lama sesuai dengan kebutuhan penelitian yang diperlukan.

## 3.2 Populasi, Sampel, dan Responden

### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi atau *Universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Efendi dan Tukiran, 2014). Populasi dapat dibedakan pula antara populasi sampel dengan populasi sasaran (Efendi dan Tukiran, 2014). Populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang ada di PT. Chantik Mebel Industri Situbondo yaitu sebanyak 127 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 21 orang dan karyawan tidak tetap (karyawan kontrak) sebanyak 106 orang, sedangkan populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional (karyawan kontrak) yaitu sebanyak 106 orang, yang terdiri dari beberapa bagian diantaranya bagian produksi, bagian *amplas*, bagian *finishing*, sistem, dan *packing*.

**Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Bagian Operasional (karyawan kontrak) PT. Chantik Meubel Industri Tahun 2019**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Produksi	30
2.	Amplas	33
3.	<i>Finishing</i>	13
4.	Sistem	14
5.	<i>Packing</i>	16
<b>Total</b>		<b>106</b>

Sumber : Data 2018 dari PT. Chantik Meubel Industry

Bagian-bagian tersebut memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Bagian produksi merupakan bagian produksi tugasnya melakukan proses pembuatan dan pemotongan barang mebel atau furniture. Bagian ini juga menerima pengiriman bahan mentah kayu.
- b. Bagian amplas merupakan bagian yang bertugas melakukan pengamplasan barang yang telah melalui proses produksi yaitu proses pemotongan dan pembuatan mebel atau furniture. Pengamplasan dilakukan baik secara maupun menggunakan mesin.
- c. Bagian *finishing* merupakan bagian yang bertugas melakukan proses pengecatan atau pewarnaan setelah barang telah diampas. Pewarnaan mebel dilakukan secara manual dan juga menggunakan mesin atau alat.
- d. Bagian sistem merupakan bagian yang bertugas melakukan proses perakitan, dan memperbaiki bagian-bagian *furniture* yang belum sempurna, dan bertugas memberikan *asessoris, setting* barang yang belum bagus.
- e. Bagian *packing* merupakan tahap akhir dari sekian rangkaian proses diatas yang tugasnya melakukan pengepakan atau pembungkusan barang. Mulai dari membersihkan barang sisa-sisa mebel, *service* mebel, pengamplasan kembali untuk memperhalus barang yang masih kurang.

Populasi penelitian ini adalah fokus pada populasi sasaran yang menjadi permasalahan di PT. Chantik Meubel Industri yaitu karyawan bagian operasional (karyawan kontrak).

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sudaryono (2018) menjelaskan sampel merupakan bagian dari populasi. Jadi, dapat dipahami sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian terdapat dua macam teknik sampling diantaranya *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi populasi untuk dijadikan sampel, dan *non probability sampling* teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2014)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan penarikan sampel dilakukan secara acak (*random sampling*). Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada rumus perhitungan Slovin. Alasan peneliti menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi penelitian telah diketahui yaitu populasi sasaran sebanyak 106 karyawan. Slovin dalam Amirullah (2013) menentukan jumlah sampel dari populasi dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah Populasi

E : Nilai presisi, (ditentukan dalam penelitian ini sebesar 5% atau  $\alpha=0,05$ )

$$n = \frac{106}{1+106(0,05)^2}$$

$$= \frac{106}{1+0,242}$$

$$= 84$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84 karyawan.

### 3.2.3 Responden

Teknik penentuan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Proporsional Random Sampling* dengan undian. Dalam *random sampling* setiap bagian atau bidang memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Proporsional digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing bagian.

Penyebaran sampel menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling* dengan rumus sebagai berikut :

$$PS = \frac{N}{\sum N} \times \sum n$$

Keterangan:

PS = Penyebaran Sampel

N = Jumlah karyawan tiap divisi

$\sum N$  = Jumlah Populasi

$\sum n$  = Jumlah Sampel

**Tabel 3.2 Perhitungan *Proporsional Random Sampling* per Bagian**

No.	Bagian	Perhitungan	Sampel Per Bagian
1.	Produksi	$30 \times \frac{84}{106}$	24
2.	Amplas	$33 \times \frac{84}{106}$	26
3.	<i>Finishing</i>	$13 \times \frac{84}{106}$	10
4.	Sistem	$14 \times \frac{84}{106}$	11
5.	<i>Packing</i>	$16 \times \frac{84}{106}$	13
<b>Total</b>		<b>106</b>	<b>84</b>

Sumber : (Hendryadi & Suryani, 2015)

Teknik penentuan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Proporsional Random Sampling* dengan undian. Dalam

*random sampling* setiap bagian atau bidang memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Proporsional digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing bagian.

Dari hasil perhitungan sampel per bagian tersebut, selanjutnya dalam penentuan sampel yang dijadikan responden dilakukan dengan cara undian, yaitu dengan memberikan nomor 1 – 106 pada masing-masing responden yang kemudian dilakukan lotre atau undian sampai mendapatkan jumlah sampel yang telah ditentukan.

### 3.3 Sumber Data

Siregar (2013) menyebutkan “data merupakan bahan mentah yang perlu diolah untuk menghasilkan informasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dapat menunjukkan fakta atau juga dapat didefinisikan data merupakan kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan”.

Data dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Siregar (2013) mendefinisikan data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, sedangkan data sekunder adalah data yang diterbitkan oleh perusahaan atau yang sejenisnya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, hasil wawancara yang dilakukan peneliti yang kemudian diolah. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan, data *turnover* karyawan, data yang diperoleh melalui internet seperti gambaran umum perusahaan, daftar perusahaan industri mebel yang ada di Situbondo.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Merupakan teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dalam penelitian. teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendapatkan data primer (Sugiyono, 2012) adalah sebagai berikut

#### a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau dalam bentuk pernyataan tertulis

yang diberikan pada responden untuk dijawab (Sugiyono,2012). Pernyataan tersebut disusun oleh peneliti untuk memperoleh jawaban yang akan dibahas dalam hasil penelitian.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti mengamati perilaku manusia (karyawan), proses kerja, dan gejala-gejala alam. Observasi ini bisa digunakan apabila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sutrisno dalam Sugiyono, 2017). Proses observasi ini juga merupakan hal yang penting dalam penelitian. Hal tersebut dikarenakan terkadang apa yang disampaikan oleh responden tidak sama dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan studi kepustakaan ini diperoleh melalui artikel ilmiah, jurnal, maupun buku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

d. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi ini dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui dokumentasi berupa tulisan maupun gambar yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Hatch dan Farhady dalam Sugiono (2016) “variabel sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain, sedangkan definisi operasional adalah unsur penelitian yang menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”.

Jadi, definisi operasional variabel adalah suatu informasi ilmiah yang akan membantu para peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan pindah pada karyawan kontrak PT. Chantik Mebel Industri yang terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan

kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan atau sikap emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Upah, seberapa besar bayaran yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.
- 4) Atasan, yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Lingkungan kerja, kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Peneliti tidak mencantumkan kesempatan promosi karena perusahaan tidak memberikan atau menerapkan sistem promosi terhadap karyawannya.

b. Stres Kerja ( $X_2$ )

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan dan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seorang karyawan. Indikator stres kerja yang digunakan antara lain :

- 1) Beban Kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

- 2) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- 3) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- 4) Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

c. Keinginan Pindah (*Turnover intention* (Y))

Keinginan Pindah adalah intensitas atau kecenderungan dari keinginan individu untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator yang digunakan antara lain :

- 1) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi, mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	- Kepuasan Pekerjaan itu sendiri	1) Kesempatan transfer keahlian oleh senior dalam pekerjaan 2) Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan
	- Upah	1) Pemberian upah dilakukan tepat waktu 2) Pemberian upah sesuai dengan hasil kerja
	- Atasan	1) Atasan memberi petunjuk kerja sewaktu-waktu 2) Atasan memperhatikan kondisi kesehatan bawahannya
	- Rekan sekerja	1) Rekan kerja saling memberi dukungan moril 2) Antar karyawan saling membantu
	- Lingkungan kerja	1) Terdapat kecukupan alat kerja yang memudahkan karyawan dalam bekerja 2) Keamanan terjamin di tempat kerja
Stres Kerja ( $X_2$ )	- Beban kerja	1) Beban kerja melebihi batas kemampuan karyawan 2) Karyawan dituntut memiliki keahlian yang tinggi dalam bekerja
	- Waktu Kerja	1) Desakan atau tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2) Tuntutan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	- Umpan Balik	1) Atasan memberi penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat tertekan 2) Rekan sekerja ikut memberi penilaian dalam pekerjaan sehingga membuat tidak fokus
	- Tanggung Jawab	1) Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga membuat tertekan 2) Menanggung semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan yang diemban membuat tertekan
<i>Turnover Intention</i> ( $Y$ )	- Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	1) Ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan 2) Adanya perlakuan tidak adil 3) Tuntutan menyelesaikan pekerjaan yang terlalu tinggi
	- Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	1) Keinginan mencari lowongan pekerjaan lain 2) Mencari peluang jabatan sesuai kemampuan

---

3) Mencari posisi sesuai keterampilan

---



### 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2013) Sugiyono (2016) skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu : Pernyataan positif dan negatif . Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari :

- Skor 5 : Sangat Setuju (SS),
- Skor 4 : Setuju (S)
- Skor 3 : Netral/Ragu-ragu, (N/R)
- Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub-indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolok ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden (Siregar, 2013).

## 3.6 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Siregar (2013) mendefinisikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah serta menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan pola ukur yang sama. Uji instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan baik.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Instrumen yang valid mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data itu valid. Lebih lanjut Sugiyono (2014) menjelaskan ketika instrumen penelitian ditanyakan valid, maka instrumen penelitian dinyatakan valid, maka instrumen penelitian tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas dapat diartikan sejauh mana alat ukur atau suatu kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti, untuk mengukur validitas instrumen menggunakan rumus korelasi *product moment pearson's*, dengan rumus 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 :

$r_{xy}$  : nilai validitas atau koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

n : jumlah sampel

x : skor variabel (jawaban responden)

y : jumlah skor dari item (total)

Dari rumus diatas apabila r hitung > r tabel berarti data tersebut signifikansi atau valid digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian, sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka data tersebut tidak signifikansi atau valid digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 0,05 dan suatu variabel dikatakan tidak valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi > 0,05 (Sugiyono, 2014)

### b. Uji Reliabilitas

Siregar (2013) menjelaskan reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran instrumen penelitian tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan (keandalan) item pertanyaan terhadap variabel yang akan diukur dalam suatu instrumen penelitian (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang sama dengan menggunakan alat ukur dan objek sama dalam beberapa waktu. Tingkat reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan teknik Alpha Cronbach. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan penelitian ini bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,60$  (Siregar, 2013)

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

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Varians total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians sampel

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013)

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*variabel independent*), (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2013). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013)

### 3.6.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention*, selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Analisis

regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2016). Rumus perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol

$b_1$  = besarnya pengaruh kepuasan kerja

$b_2$  = besarnya pengaruh stres kerja

$x_1$  = variabel kepuasan kerja

$x_2$  = variabel stres kerja

y = variabel *turnover intention*

e = variabel pengganggu

#### 3.6.4 Uji Hipotesis

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016), pengujian hipotesis merupakan prosedur yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Berikut uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian :

##### a. Uji parsial T (t-test)

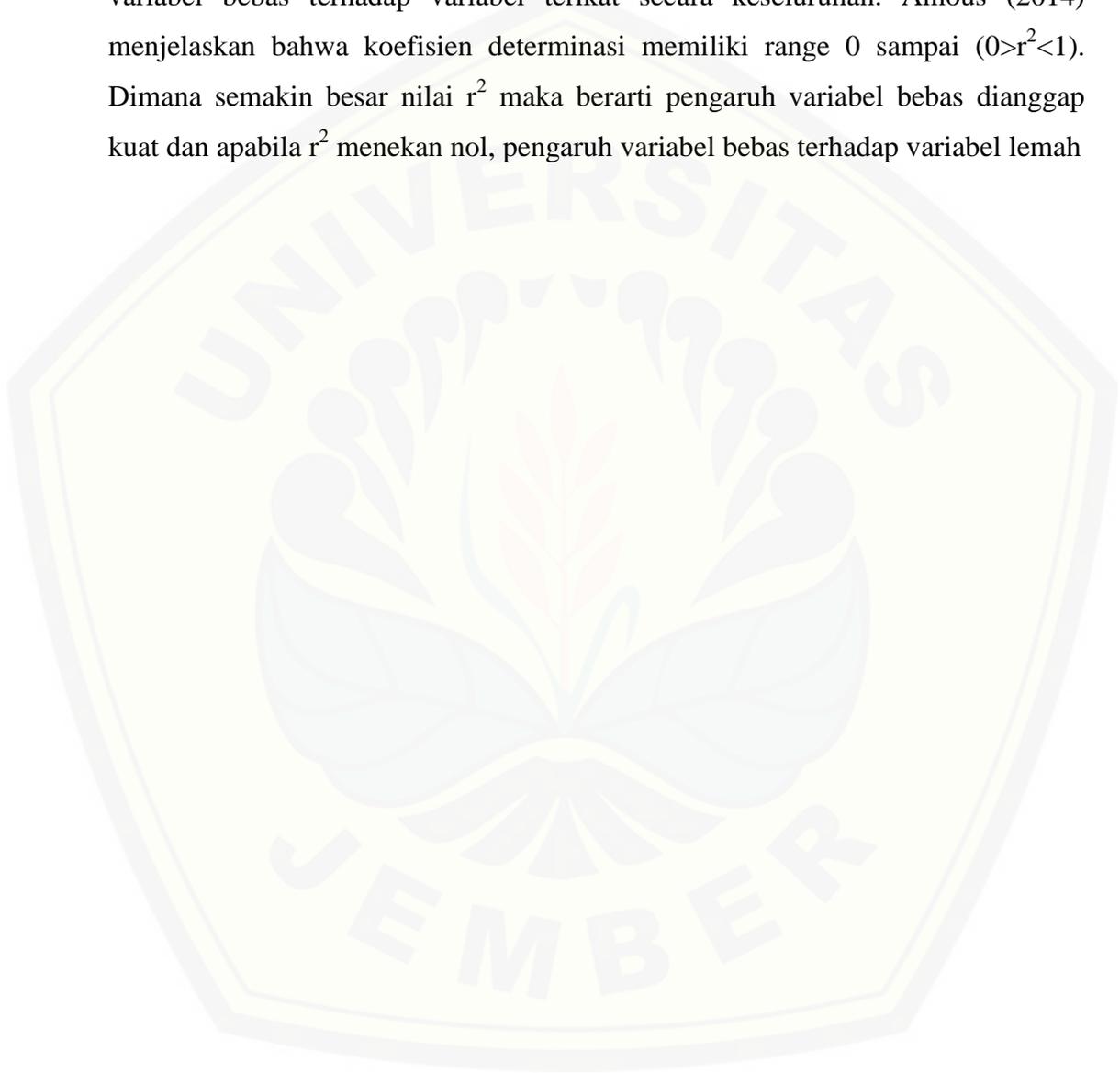
Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Jika hasil perhitungan uji t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya jika perhitungan uji t lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

##### b. Uji f

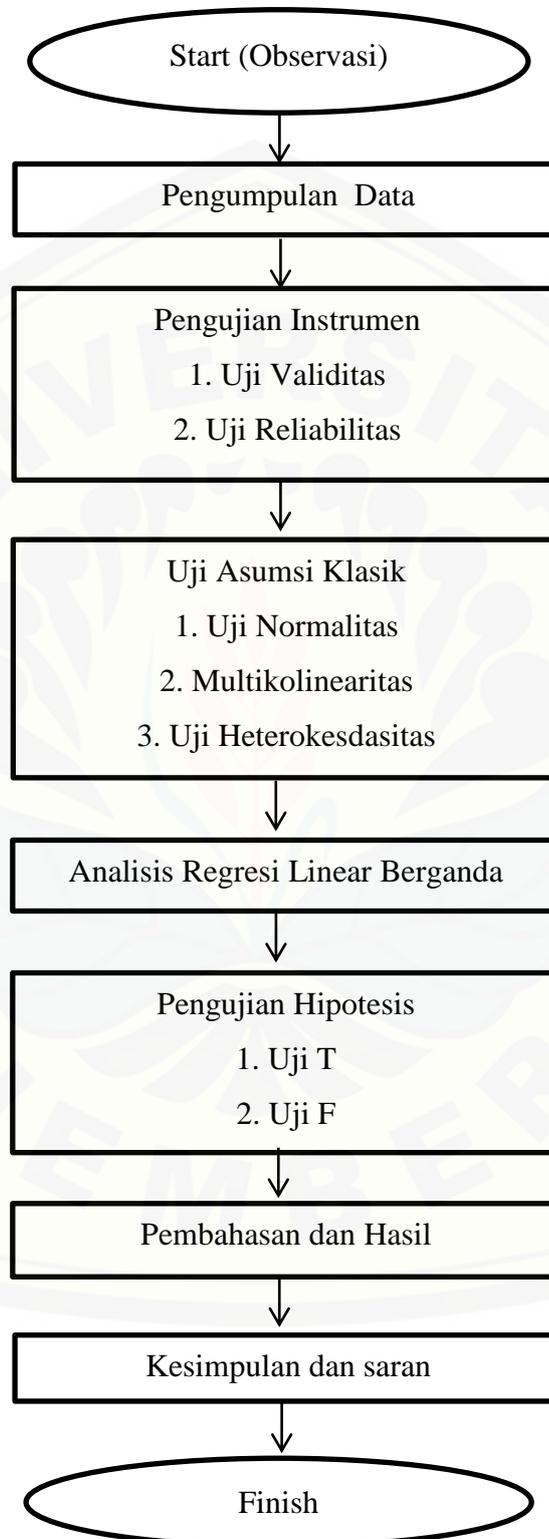
Uji f digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji hipotesis ini menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dan tingkat keyakinan 95%, jika hasil perhitungan uji F lebih besar dari nilai F di dalam tabel maka variabel dependen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.

c. Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Amous (2014) menjelaskan bahwa koefisien determinasi memiliki range 0 sampai ( $0 < r^2 < 1$ ). Dimana semakin besar nilai  $r^2$  maka berarti pengaruh variabel bebas dianggap kuat dan apabila  $r^2$  menekan nol, pengaruh variabel bebas terhadap variabel lemah



## 3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

a. Start (observasi)

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan suatu penelitian dengan melakukan observasi terlebih dahulu.

b. Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder. Data primer diperoleh peneliti dari pihak perusahaan melalui wawancara sekilas. Data primer yang diperoleh peneliti yaitu data karyawan, data *turnover* karyawan. Kemudian data sekunder yang diperoleh peneliti melalui internet, web perusahaan dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

c. Pengujian Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan baik. Adapun uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas akan membantu peneliti melihat kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas membantu peneliti untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan bersifat konsisten.

d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji f yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

g. Pembahasan dan Hasil

Pada tahap ini melakukan pengolahan data yang didapatkan dari lapangan atau objek penelitian yang kemudian dilakukan pembahasan serta menampilkan hasil penelitian.

h. Kesimpulan dan Saran, merupakan tahap akhir dari penelitian. Peneliti memberikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

i. *Finish*, penyelesaian dan berakhirnya penelitian dengan cara memberikan hasil penelitian terhadap pihak-pihak terkait.



## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja yang baik akan mengurangi Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Pindah Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Stres Kerja yang tinggi akan meningkatkan Keinginan Pindah Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo.
- c. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah dengan arah hubungan yang berbeda. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin kecil keinginan pindah, sedangkan Stres kerja berpengaruh positif signifikan yang artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi keinginan pindah, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji F, hasil F hitung lebih besar dari F tabel artinya kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap keinginan pindah.

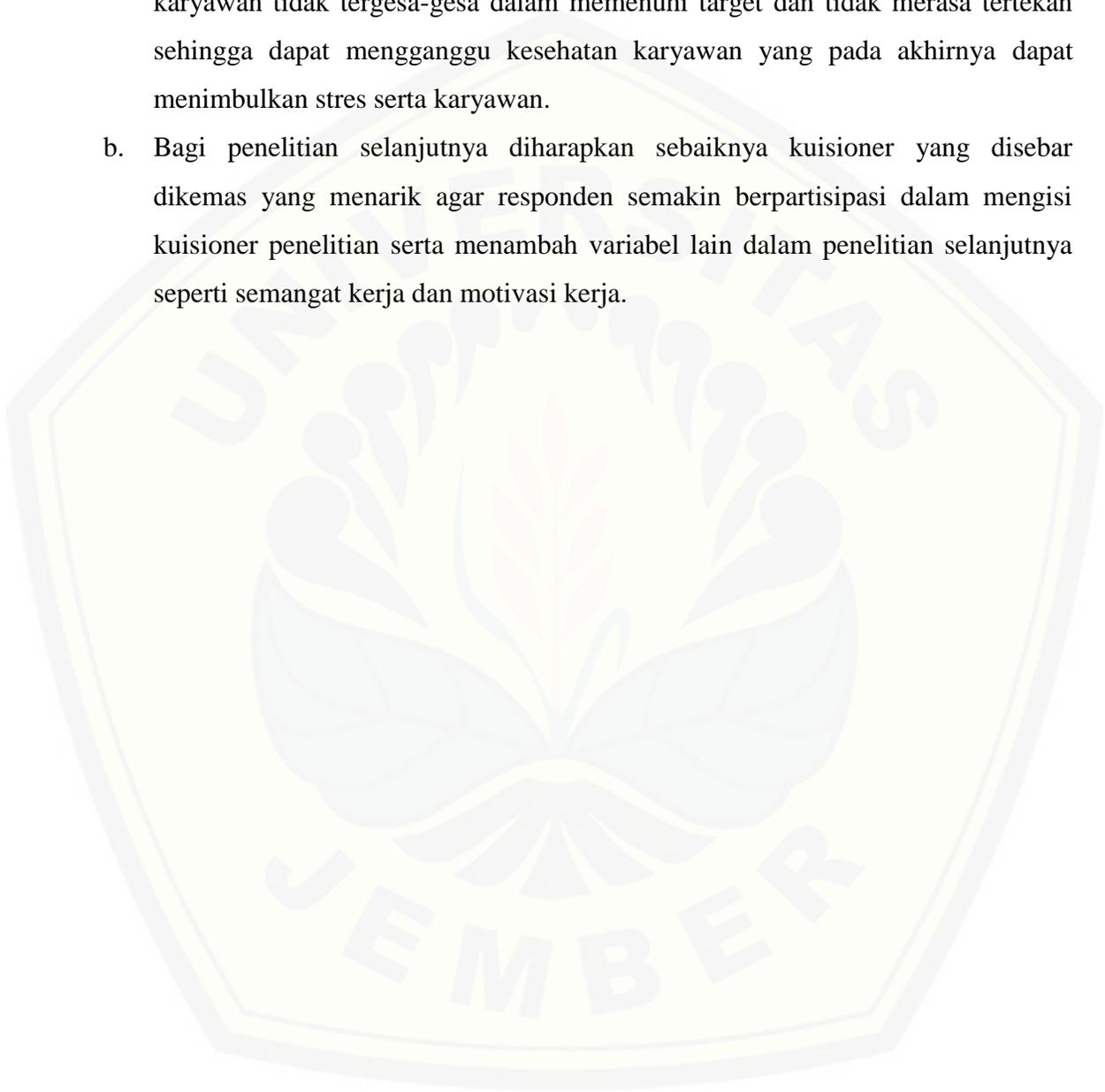
### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan peneliti antara lain :

- a. Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan mempertahankan dan tetap mempertahankan kepuasan kerja karyawan agar karyawan bekerja lebih semangat dan termotivasi, menambah alat kerja agar lebih memudahkan

karyawan dalam melakukan pekerjaan, sebaiknya waktu kerja yaitu tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan agar karyawan tidak tergesa-gesa dalam memenuhi target dan tidak merasa tertekan sehingga dapat mengganggu kesehatan karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres serta karyawan.

- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian serta menambah variabel lain dalam penelitian selanjutnya seperti semangat kerja dan motivasi kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adminasmindo. 2019. Neraca Perdagangan Industri Furnitur Surplus. <http://asmindo.or.id/2019/03/19/neraca-perdagangan-industri-furnitur-surplus/>. 19 Maret 2019. [ diakses pada tanggal 15 Mei 2019 ]
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen : Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Malang: Bayu Media Publisng
- Audina, V. Dan T. Kusmayadi. 2018. Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*.X(1): 85-101
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Burhanudin, dan D. Sunyoto. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial., dan Rafia Mallah. 2013. Modeling The Relationship Of Unclear Career Development With Jib Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Arts Humamanities*. 41(41): 55-57.
- Chen, Ying-Chang., Wen Cheng Wang., dan Ying Chien Chu. 2010. Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover. *Journal Human Resource and Adult Learning*, 6(1): 273-280].
- Dharma, Cipta. 2013. “Hubungan Antara *Turnover intention* Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan”.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. 1(2): 1-9
- Ediso, E., Anwar Y., dan Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia

- Effendi, S dan Tukiran. 2014. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W., & Ebert, R. J. (2009). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendryadi dan Suryani. *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi) Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- <http://kemenperin.go.id/direktori-perusahaan?what=&prov=35&hal=124>  
[diakses pada tanggal 15 Mei 2019]
- [https://www.kemendag.go.id/id/economic-profile/10-main andpotentialommodities](https://www.kemendag.go.id/id/economic-profile/10-main-andpotentialommodities)  
[diakses pada tanggal 15 Mei 2019]
- <https://situbondokab.bps.go.id/publication/> [diakses pada tanggal 15 Mei 2019]
- Jehanzeb, Khawaja, A. Rasheed, dan M. F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment And *Turnover intentions*: Impact Of Employee's Training In Private Sector Of Saudi Arabia. *International Journal Of Business And Management*. 8 (8): 79-90.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

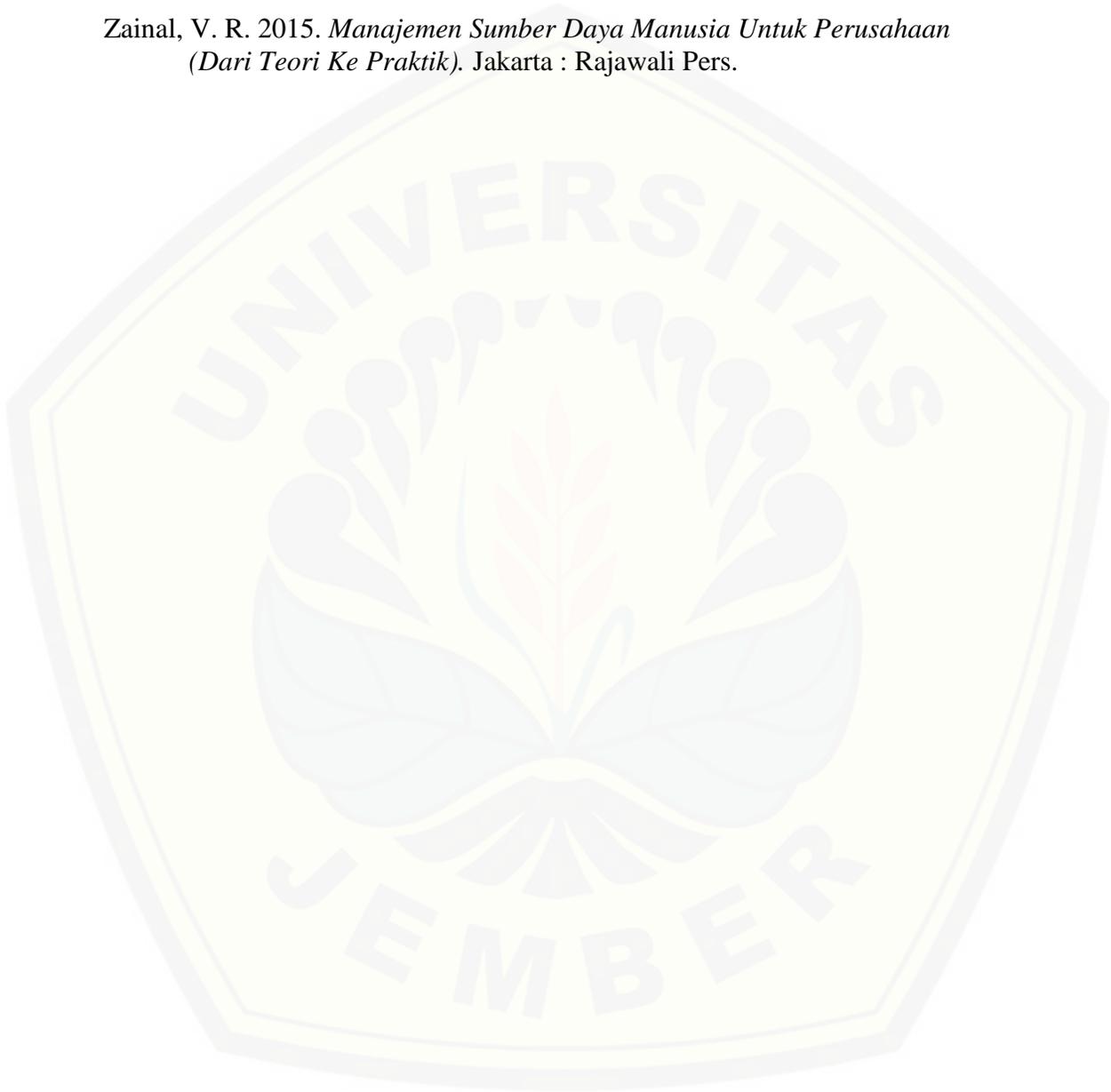
- Khaidir, M., dan T. Sugiati. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4(3): 175-185
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. Fifth edition. New York: McGraw Hill.
- Kurniawan, A. W. dan Z. Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan *Turnover* Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. XX(1): 93-103
- Leila, G. 2002. Stres dan kepuasan kerja. *Jurnal USU Digital Library*.
- Lestari, N.Y.S. dan Mujiati, N.W. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(6) ISSN: 2302-8912
- Luthans, Fred 2005, *Perilaku Organisasi*. Edisi . Yogyakarta : Andi.
- Manurung, M. T., dan I Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 1(2):145-157.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L. Dan J. H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilano dan Nugraheni. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*. 6(4), 1-11 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group)

- Nurfadilah, P. S. 2018. Menperin : Ekspor Mebel dan Kerajinan RI Tembus 1,4 Miliar Dollar AS.  
<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/11/30/185507126/menperin-ekspor-mebel-dan-kerajinan-ri-tembus-14-miliar-dollar-as>. [diakses pada tanggal 15 Mei 2019].
- Pawesty, R. dan Wikansar, R. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada *Petro China International Companies in Indonesia*. *Jurnal Ecopsy*. 3(2): 49 – 67
- Rismayanti, R. D., M. A. Musadieg, dan E. K. Aini. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61(2): 127-136
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. dan Judge Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ronald Sukwadi, Milkha Meliana. 2014. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan *Turnover intention* Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. 3(1) : 1-9.
- Sa'adah, S. Dan Prasetio, A.P. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisinis*. 3(1) ISSN: 1907-7343
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siaran Pers. 2018. Mendag: Penuhi Selera Pasar, Kunci Pengusaha Furnitur Tingkatkan Ekspor.  
<http://www.kemendag.go.id/files/pdf/2018/10/26/mendag-penuhi-selera-pasar-kunci-pengusaha-furnitur-tingkatkan-ekspor-id0-1540546529.pdf>. Tangerang: 26 oktober 2018. [diakses pada tanggal 15 Mei 2019]

- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Wardani, S. Ike, Sutrisno, dan R. E. Pramono. 2014. Pengaruh Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karyawan Cv Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember (Unej). *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*. Pp: 1-7.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wisantyo, N. I., dan H. Madriistriyanto. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal MV*. V(1): 54-69
- Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Universitas Diponegoro.

Yuda, I. B. D. P., dan I. K. Ardana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(10): ISSN 5319-5347

Zainal, V. R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.



**Lampiran 1 Kuisisioner****KUESIONER PENELITIAN**

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo”

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1), maka saya yang bertanda tangan di bawah ini “

Nama : Siti Rohani

NIM : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik /Ilmu Administrasi Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri

meminta kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi lembar kuisisioner yang saya lampirkan. Adapun informasi yang didapatkan dari lembar kuisisioner akan digunakan sebagai sumber data dan sepenuhnya hanya untuk penelitian ini. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu Saudara akan dijaga dan merupakan tanggung jawab peneliti serta tidak mempengaruhi kinerja Bapak/ibu Saudara

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu Saudara di ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Siti Rohani

**I. Identintias Responden**

No. Responden	.....
Nama	:  (Jika tidak keberatan)
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	
Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SD <input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SMA/SMK <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> Sarjana (S1) <input type="checkbox"/> Tidak Ada
Lamanya Bekerja	
Bidang Pekerjaan	

**II. Petunjuk Pengisian**

- a. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
- b. Bacalah dengan cermat poin-poin pernyataan sebelum menjawab
- c. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberi tanda (X) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara.
- d. Keterangan pengisian kuisioner yaitu :
  - SS = Sangat Setuju (Skor 5)
  - S = Setuju (Skor 4)
  - CS = Netral/Ragu-ragu
  - TS = Tidak Setuju (Skor 2)
  - STS = Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

### Lembar Pernyataan

#### A. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N/R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Adanya kesempatan transfer keahlian oleh senior dalam pekerjaan					
2.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan					
3.	Pemberian upah dilakukan tepat waktu					
4.	Pemberian upah sesuai dengan hasil kerja					
5.	Atasan memberi petunjuk kerja pada karyawan sewaktu-waktu					
6.	Atasan memperhatikan kondisi kesehatan bawahannya					
7.	Teman kerja saling memberi dukungan moril					
8.	Antar karyawan saling membantu					
9.	Terdapat kecukupan alat kerja yang memudahkan karyawan dalam bekerja					
10.	Keamanan terjamin di tempat kerja					

**B. Stres Kerja**

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N/R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Beban kerja/volume kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan					
2.	Karyawan dituntut memiliki keahlian yang tinggi dalam bekerja					
3.	Tekanan atau desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Tuntutan menyelesaikan pekerjaan yang terlalu tinggi					
5.	Atasan memberi penilaian pada saat bekerja sehingga membuat tertekan					
6.	Rekan kerja ikut memberi penilaian pada saat bekerja sehingga membuat tidak fokus					
7.	Tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan membuat stres					
8.	Menanggung semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan yang diemban membuat tertekan					

**C. Keinginan Pindah (*Turnover intention*)**

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan					
2.	Adanya Perlakuan tidak adil					
3.	Tuntutan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Keinginan mencari lowongan pekerjaan lain					
5.	Mencari peluang jabatan sesuai kemampuan					
6.	Mencari posisi sesuai keterampilan					

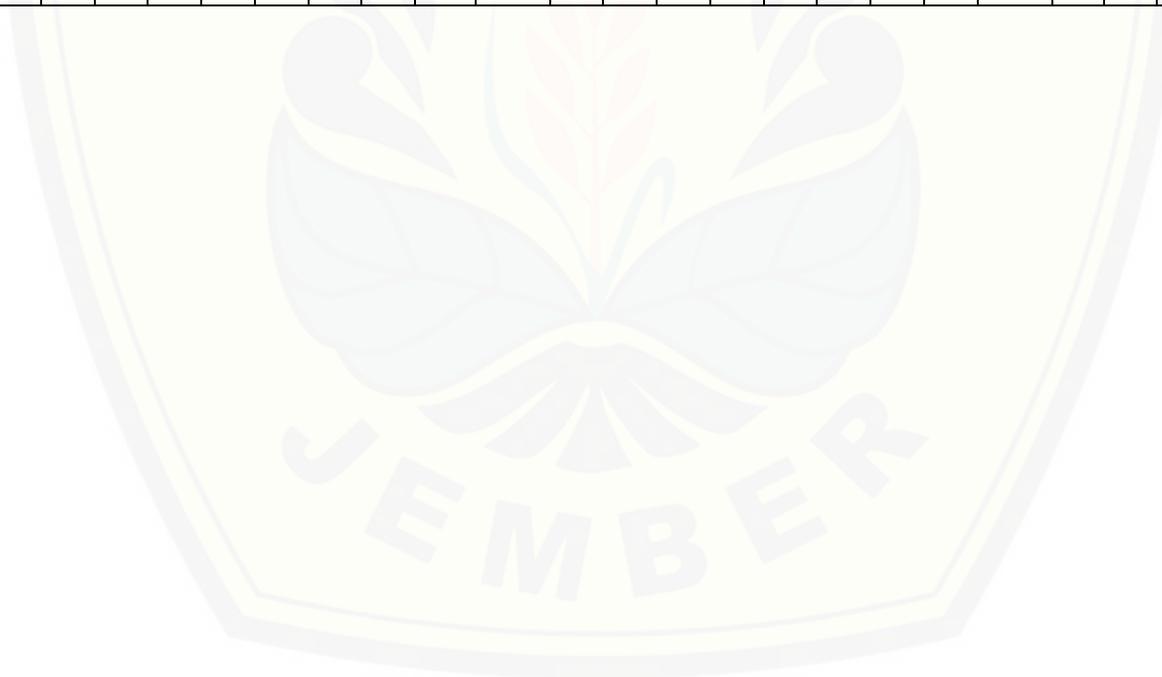
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No. Respon de n	Kepuasan Kerja										Tot al X1	Stres Kerja								Tot al X2	Keinginan Pindah (Turnover Intention)						Tot al Y
	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X1 .1 0		X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	
1	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	41	4	4	2	4	3	3	5	4	29	4	3	4	3	4	4	22
2	2	3	2	3	3	5	4	4	1	3	30	5	3	1	2	1	3	3	3	21	3	3	1	1	1	4	13
3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	34	4	4	3	5	3	3	4	3	29	2	2	2	3	3	3	15
4	5	3	5	2	5	5	3	4	4	3	39	5	5	2	2	3	3	4	4	28	2	3	2	3	3	3	16
5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33	4	5	2	4	3	2	3	3	26	3	2	2	3	4	4	18
6	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	34	2	2	3	4	3	3	4	3	24	3	3	3	4	4	4	21
7	4	4	2	3	4	3	5	5	3	3	36	2	4	3	4	3	3	4	3	26	3	2	4	4	3	3	19
8	4	5	3	3	4	2	5	5	3	3	37	4	5	4	4	4	5	4	3	33	4	3	4	5	4	5	25
9	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	32	5	5	4	3	3	3	4	3	30	4	3	5	3	4	5	24
10	5	5	3	3	4	2	5	5	4	5	41	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	4	4	4	3	3	21
11	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	28	2	2	3	5	3	3	4	3	25	4	3	3	4	2	3	19
12	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	2	3	4	4	4	20
13	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	34	4	4	2	4	4	4	3	3	28	3	2	2	3	2	2	14
14	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	38	3	4	4	4	3	2	3	3	26	2	3	4	2	2	2	15
15	4	4	4	2	4	3	5	5	3	3	37	4	4	3	3	2	3	3	3	25	2	2	3	2	3	3	15
16	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	35	3	4	4	4	4	3	3	3	28	2	2	3	2	2	2	13
17	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	35	3	4	3	4	4	3	4	4	29	2	2	3	2	2	2	13
18	5	3	2	3	3	4	4	4	3	3	34	4	5	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	4	19
19	4	4	3	4	2	4	5	5	4	3	38	2	2	2	4	4	2	3	3	22	4	2	2	5	5	3	21
20	4	5	3	3	2	4	5	5	3	3	37	1	2	2	3	3	3	4	3	21	3	2	2	3	3	3	16

21	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	39	1	2	2	4	3	2	3	3	20	3	2	2	3	3	4	17
22	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	40	4	4	5	5	3	4	4	4	33	3	3	3	4	4	4	21
23	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	40	5	4	4	4	3	4	3	3	30	3	4	4	3	4	4	22
24	3	3	2	3	3	3	5	5	3	4	34	5	4	4	5	3	3	4	4	32	5	4	4	5	4	4	26
25	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	36	4	4	5	5	4	4	3	3	32	3	3	4	3	4	3	20
26	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	35	3	3	4	3	4	2	3	3	25	3	3	2	3	4	4	19
27	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	38	4	4	5	4	4	4	3	3	31	3	4	4	4	4	5	24
28	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	41	3	3	3	4	3	3	4	4	27	2	3	3	3	3	3	17
29	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	40	3	4	3	4	3	3	4	4	28	2	1	1	2	2	2	10
30	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	41	2	2	3	3	3	4	4	3	24	3	2	3	3	3	4	18
31	5	3	5	1	5	4	3	3	3	5	37	1	3	1	5	2	3	5	5	25	3	2	3	4	2	4	18
32	4	5	2	3	2	4	4	4	3	3	34	2	2	2	4	2	3	3	3	21	4	2	2	4	3	4	19
33	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	32	4	5	4	5	4	3	3	3	31	4	4	4	3	4	4	23
34	3	3	5	2	4	4	5	5	2	4	37	2	3	4	3	3	3	4	4	26	3	2	2	3	4	4	18
35	5	4	2	3	4	5	3	3	2	3	34	3	2	3	4	3	3	4	3	25	2	2	2	3	4	4	17
36	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33	2	2	2	4	4	3	3	3	23	4	2	2	3	3	4	18
37	5	5	3	4	4	2	3	3	2	2	33	1	4	4	4	3	3	2	2	23	3	2	4	3	3	3	18
38	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	31	2	2	4	4	3	4	3	3	25	4	2	3	3	4	4	20
39	4	4	2	2	2	3	4	5	2	3	31	2	2	4	4	3	4	3	3	25	3	2	4	3	3	3	18
40	3	2	4	2	3	3	4	5	3	3	32	5	4	5	4	3	3	4	3	31	3	4	2	3	2	2	16
41	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	32	3	5	4	4	3	4	3	2	28	4	4	3	5	3	4	23
42	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3	40	2	2	3	2	4	3	3	3	22	3	2	4	3	3	4	19
43	4	4	3	3	5	2	4	3	3	3	34	3	4	3	4	4	3	4	3	28	2	3	3	3	3	3	17
44	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	34	2	2	2	2	3	3	3	3	20	2	1	1	2	3	3	12
45	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	31	3	3	2	2	3	3	4	4	24	4	2	4	4	3	3	20
46	4	4	2	2	3	3	5	5	3	3	34	2	4	3	3	3	2	3	3	23	4	2	3	3	4	4	20

47	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3	30	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	4	3	4	4	3	21
48	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	33	2	2	3	3	3	4	3	3	23	3	2	3	2	4	3	17
49	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33	2	2	2	4	2	3	3	3	21	2	2	3	3	2	3	15
50	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	31	2	4	2	4	3	2	3	3	23	3	2	2	3	4	4	18
51	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	2	4	2	4	4	3	4	3	26	3	2	2	3	2	4	16
52	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35	2	2	4	4	3	2	4	4	25	3	2	2	2	3	3	15
53	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	31	2	2	4	4	3	4	4	3	26	3	2	2	3	3	3	16
54	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	2	3	4	4	4	3	3	3	26	3	2	4	2	3	3	17
55	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	30	2	2	4	4	2	2	3	3	22	2	2	3	3	2	4	16
56	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	32	2	4	4	4	3	2	3	3	25	4	2	4	3	3	4	20
57	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	32	2	1	2	4	3	3	3	4	22	2	2	2	3	3	3	15
58	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	31	2	2	4	4	3	4	4	3	26	4	3	4	3	4	4	22
59	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	27	3	2	4	4	4	4	3	2	26	4	2	2	4	4	4	20
60	3	3	3	3	4	4	5	4	2	3	34	2	2	4	4	4	4	3	3	26	4	3	3	2	4	4	20
61	5	3	3	2	3	3	4	4	2	4	33	2	2	3	4	3	3	3	4	24	4	3	4	3	4	4	22
62	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	29	2	2	4	4	2	2	4	3	23	4	3	3	4	3	4	21
63	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	33	3	3	3	4	4	4	2	2	25	3	2	3	4	4	4	20
64	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	30	3	2	2	3	4	4	3	5	26	3	2	3	3	4	4	19
65	5	4	2	2	2	3	3	3	3	2	29	2	2	4	4	4	4	2	2	24	4	2	2	4	4	4	20
66	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	29	2	4	4	4	3	3	2	2	24	3	3	2	3	4	4	19
67	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	38	2	4	4	4	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	3	16
68	4	4	5	5	2	2	4	4	2	2	34	2	4	4	2	4	2	2	2	22	3	2	2	2	3	3	15
69	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	31	3	2	4	4	4	4	3	3	27	3	2	2	3	3	3	16
70	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	35	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	3	3	4	4	21
71	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3	4	4	3	3	4	4	4	29	3	3	2	3	3	4	18
72	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	38	2	2	4	4	3	3	4	4	26	2	2	2	2	3	3	14

73	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	40	2	2	2	4	2	4	4	3	23	2	2	2	2	3	3	14
74	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	33	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	21
75	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	33	4	4	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	2	4	4	19
76	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	32	4	4	4	4	2	2	2	2	24	4	2	3	3	4	4	20
77	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	35	1	1	2	2	3	3	2	2	16	2	1	2	2	3	3	13
78	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	38	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	3	3	2	3	3	16
79	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	30	2	2	3	3	3	2	2	3	20	3	3	2	2	3	3	16
80	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	25	2	4	4	4	4	3	3	3	27	4	2	2	4	4	4	20
81	5	4	2	2	3	3	4	4	3	2	32	2	2	4	4	4	2	2	2	22	3	3	3	2	4	4	19
82	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	33	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	2	3	4	4	19
83	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	3	4	2	2	17
84	3	3	2	2	2	3	4	4	3	5	31	4	4	3	4	3	3	5	5	31	4	3	4	3	4	4	22



## Lampiran 3 Karakteristik Responden

No Responden	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Lamanya bekerja	Bidang pekerjaan
1	Kiky Hesty	P	44 thn	Sarjana (S1)	4 thn	Amplas
2	Norish Nurmansyah	L	24 thn	SMA/SMK	1 thn	Amplas
3	Busari	P	46 thn	SD	1 thn	Amplas
4	Suciyana	P	27 thn	SMP	1 thn	Amplas
5	Novi Rusdawati	P	37 thn	SMA/SMK	2 thn	Amplas
6	Amniati	P	43 thn	SMP	4 thn	Amplas
7	Dewi Sekar Putih	P	24 thn	SMP	3 thn	Amplas
8	Jumaida	P	43 thn	SMP	6 thn	Amplas
9	Asmiyati	P	37 thn	SD	6 thn	Amplas
10	Babun	P	36 thn	SD	3 bln	Amplas
11	Satriyani	P	44 thn	SD	5 thn	Amplas
12	Miswati	P	41 thn	SMP	4 thn	Amplas
13	Suparn	P	48 thn	SMP	4 thn	Amplas
14	Fahriz	P	50 thn	Tidak ada	7 thn	Amplas
15	Darwiyah	P	46 thn	SMP	5 thn	Amplas
16	Minari	P	63 thn	Tidak ada	15 thn	Amplas
17	Wagiya	P	60 thn	Tidak ada	7 thn	Amplas
18	Imron Sadewo	L	22 thn	SMA/SMK	2 thn	Amplas
19	Sufaida	P	47 thn	SMA/SMK	1 thn	Amplas
20	Ainur Rofiq	L	30 thn	SMA/SMK	4 bln	Amplas
21	Marti	P	50 thn	SMA/SMK	3 thn	Amplas
22	Saoda	P	40 thn	SD	3 thn	Amplas
23	Yanik Hariyati	P	43 thn	SMA/SMK	2 bln	Amplas
24	Misyati	P	47 thn	SD	6 thn	Amplas
25	Sriastutik	P	43 thn	SD	3 thn	Amplas
26	Murtini	P	43 thn	SMA/SMK	3 thn	Amplas
27	Abdul Hafid	L	25 thn	SMA/SMK	2 bln	Produksi
28	Ramadhan Aldo H	L	22 thn	SMA/SMK	7 bln	Produksi
29	Ahmad Fauzi Nurul H	L	21 thn	SMA/SMK	1 thn	Produksi
30	Nikmatul Ahyak	L	45 thn	SMA/SMK	15 thn	Produksi
31	Sohibul Faizin	L	23 thn	SMA/SMK	1 thn	Produksi
32	Saiful Yono	L	44 thn	SMA/SMK	15 thn	Produksi
33	Slamet Nugroho	L	40 thn	SMP	15 thn	Produksi
34	Ary Dimas Darmanto	L	22 thn	SMA/SMK	1 thn	Produksi
35	Rafi Maulana T	L	20 thn	SMA/SMK	1 thn	Produksi
36	Saiful Rahman	L	47 thn	SMA/SMK	15 thn	Produksi
37	Suarjo	L	65 thn	SMP	15 thn	Produksi
38	Agung M faisal	L	22 thn	SMA/SMK	2 thn	Produksi

No Responden	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Lamanya bekerja	Bidang pekerjaan
39	Sarno	L	45 thn	SMP	5 thn	Produksi
40	Sutrisno	L	46 thn	SMA/SMK	11 thn	Produksi
41	Syamsuri	L	25 thn	SMA/SMK	3 thn	Produksi
42	Adi Puryanto	L	44 thn	SMP	6 thn	Produksi
43	Saiful Kamil	L	26 thn	SMA/SMK	3 bln	Produksi
44	Andi Bahtiar	L	25 thn	SMA/SMK	4 bln	Produksi
45	Arif Khusairi	L	22 thn	SMA/SMK	3 bln	Produksi
46	Yulianto	L	50 thn	SMP	4 thn	Produksi
47	Imron Rosyadi	L	32 thn	SMA/SMK	4 thn	Produksi
48	Chairul Anam	L	25 thn	SMA/SMK	5 thn	Produksi
49	Rudi Kuswanto	L	29 thn	SMA/SMK	3 bln	Produksi
50	Suwansari	L	48 thn	SMA/SMK	13 thn	Produksi
51	Maryama	P	37 thn	SMP	15 thn	Finishing
52	Rahwiya	P	29 thn	SMP	2 thn	Finishing
53	Kutsia	P	39 thn	SMP	4 thn	Finishing
54	Juhariyani	P	45 thn	SMP	16 thn	Finishing
55	Andi Jhoni	L	41 thn	SMA/SMK	15 thn	Finishing
56	Mery Wulandari	P	22 thn	SMA/SMK	3 thn	Finishing
57	Jatima	P	25 thn	SMP	4 bln	Finishing
58	Arnanik	P	38 thn	SMA/SMK	2 thn	Finishing
59	Slamet Hariyadi	L	40 thn	SMA/SMK	4 thn	Finishing
60	Elis Afiatin	P	42 thn	SMA/SMK	9 thn	Finishing
61	Sugeng Triantoro	L	24 thn	SMA/SMK	2 thn	Sistem
62	Lukman Haeri	L	23 thn	SMA/SMK	3 thn	Sistem
63	Bayu Sofyan D	L	24 thn	SMA/SMK	2 thn	Sistem
64	Tatang Satriyadi	L	33 thn	SMA/SMK	7 thn	Sistem
65	Usep Saiful Bahri	L	25 thn	SMA/SMK	2 thn	Sistem
66	Iwan Setiabudi	L	37 thn	SMP	15 thn	Sistem
67	Rumyati	P	30 thn	SD	1 thn	Sistem
68	Kusnadi	L	42 thn	SMP	15 thn	Sistem
69	Kusnasi B	L	44 thn	SMA/SMK	15 thn	Sistem
70	M. Zaldi H	L	45 thn	SMA/SMK	15 thn	Sistem
71	Fendry	L	22 thn	SMA/SMK	2 thn	Sistem
72	Khusnul Khotimah	P	45 thn	SD	10 thn	Packing
73	Toyani	P	50 thn	SMP	15 thn	Packing
74	Lutfiana	P	37 thn	SMP	2 thn	Packing
75	Riskiyah	P	44 thn	SMP	14 thn	Packing
76	Santoso	L	37 thn	SMA/SMK	14 thn	Packing
77	Buyani	P	50 thn	SMP	15 thn	Packing
78	Hawiyatun	P	48 thn	SMP	14 thn	Packing

No Responden	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Lamanya bekerja	Bidang pekerjaan
79	Rusmiyati	P	50 thn	SMP	3 thn	Packing
80	Arif Kurniawan	L	22 thn	SMA/SMK	3 thn	Packing
81	Aminullah	L	22 thn	SMA/SMK	4 bln	Packing
82	Husen Ahmad	L	24 thn	SMA/SMK	4 bln	Packing
83	Satriyani B	P	41 thn	SD	15 thn	Packing
84	Kartini	P	47 thn	SMA/SMK	5 thn	Packing



**Lampiran 4 Jawaban Responden**

## Karakteristik Responden

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	43	51.2	51.2	51.2
	P	41	48.8	48.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 thn	1	1.2	1.2	1.2
	21 thn	1	1.2	1.2	2.4
	22 thn	9	10.7	10.7	13.1
	23 thn	2	2.4	2.4	15.5
	24 thn	5	6.0	6.0	21.4
	25 thn	6	7.1	7.1	28.6
	26 thn	1	1.2	1.2	29.8
	27 thn	1	1.2	1.2	31.0
	29 thn	2	2.4	2.4	33.3
	30 thn	2	2.4	2.4	35.7
	32 thn	1	1.2	1.2	36.9
	33 thn	1	1.2	1.2	38.1
	36 thn	1	1.2	1.2	39.3
	37 thn	6	7.1	7.1	46.4
	38 thn	1	1.2	1.2	47.6
	39 thn	1	1.2	1.2	48.8
	40 thn	3	3.6	3.6	52.4
	41 thn	3	3.6	3.6	56.0
	42 thn	2	2.4	2.4	58.3
	43 thn	5	6.0	6.0	64.3
	44 thn	6	7.1	7.1	71.4

45 thn	5	6.0	6.0	77.4
46 thn	3	3.6	3.6	81.0
47 thn	4	4.8	4.8	85.7
48 thn	3	3.6	3.6	89.3
50 thn	6	7.1	7.1	96.4
60 thn	1	1.2	1.2	97.6
63 thn	1	1.2	1.2	98.8
65 thn	1	1.2	1.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana (S1)	1	1.2	1.2	1.2
	SD	10	11.9	11.9	13.1
	SMA/SMK	45	53.6	53.6	66.7
	SMP	25	29.8	29.8	96.4
	Tidak ada	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 thn	9	10.7	10.7	10.7
	10 thn	1	1.2	1.2	11.9
	11 thn	1	1.2	1.2	13.1
	13 thn	1	1.2	1.2	14.3
	14 thn	3	3.6	3.6	17.9
	15 thn	15	17.9	17.9	35.7
	16 thn	1	1.2	1.2	36.9
	2 bln	2	2.4	2.4	39.3
	2 thn	10	11.9	11.9	51.2
	3 bln	4	4.8	4.8	56.0

3 thn	10	11.9	11.9	67.9
4 bln	5	6.0	6.0	73.8
4 thn	8	9.5	9.5	83.3
5 thn	5	6.0	6.0	89.3
6 thn	4	4.8	4.8	94.0
7 bln	1	1.2	1.2	95.2
7 thn	3	3.6	3.6	98.8
9 thn	1	1.2	1.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

**Bidang Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Amplas	26	31.0	31.0	31.0
Finishing	10	11.9	11.9	42.9
Packing	13	15.5	15.5	58.3
Produksi	24	28.6	28.6	86.9
Sistem	11	13.1	13.1	100.0
Total	84	100.0	100.0	

**Rata-rata Jawaban Responden**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.8	4.8	4.8
3.00	19	22.6	22.6	27.4
4.00	44	52.4	52.4	79.8
5.00	17	20.2	20.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2

3.00	31	36.9	36.9	38.1
4.00	44	52.4	52.4	90.5
5.00	8	9.5	9.5	100.0
Total	84	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	25	29.8	29.8	29.8
	3.00	38	45.2	45.2	75.0
	4.00	11	13.1	13.1	88.1
	5.00	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	16	19.0	19.0	20.2
	3.00	44	52.4	52.4	72.6
	4.00	16	19.0	19.0	91.7
	5.00	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	21.4	21.4	21.4
	3.00	25	29.8	29.8	51.2
	4.00	34	40.5	40.5	91.7
	5.00	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	13.1	13.1	13.1
	3.00	39	46.4	46.4	59.5
	4.00	30	35.7	35.7	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	25	29.8	29.8	31.0
	4.00	41	48.8	48.8	79.8
	5.00	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	26	31.0	31.0	32.1
	4.00	40	47.6	47.6	79.8
	5.00	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	28	33.3	33.3	34.5
	3.00	44	52.4	52.4	86.9
	4.00	10	11.9	11.9	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	13.1	13.1	13.1
	3.00	53	63.1	63.1	76.2
	4.00	16	19.0	19.0	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.0	6.0	6.0
	2.00	37	44.0	44.0	50.0
	3.00	18	21.4	21.4	71.4
	4.00	18	21.4	21.4	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	31	36.9	36.9	39.3
	3.00	9	10.7	10.7	50.0
	4.00	35	41.7	41.7	91.7
	5.00	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	19	22.6	22.6	25.0
	3.00	24	28.6	28.6	53.6
	4.00	35	41.7	41.7	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.5	9.5	9.5
	3.00	15	17.9	17.9	27.4
	4.00	54	64.3	64.3	91.7
	5.00	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	9	10.7	10.7	11.9
	3.00	49	58.3	58.3	70.2
	4.00	25	29.8	29.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	19.0	19.0	19.0
	3.00	44	52.4	52.4	71.4
	4.00	23	27.4	27.4	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	11.9	11.9	11.9
	3.00	42	50.0	50.0	61.9
	4.00	29	34.5	34.5	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	13.1	13.1	13.1
	3.00	54	64.3	64.3	77.4
	4.00	16	19.0	19.0	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	21.4	21.4	21.4
	3.00	42	50.0	50.0	71.4
	4.00	23	27.4	27.4	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.6	3.6	3.6
	2.00	44	52.4	52.4	56.0
	3.00	29	34.5	34.5	90.5
	4.00	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.6	3.6	3.6
	2.00	31	36.9	36.9	40.5
	3.00	30	35.7	35.7	76.2
	4.00	19	22.6	22.6	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	18	21.4	21.4	22.6
	3.00	43	51.2	51.2	73.8
	4.00	18	21.4	21.4	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	12	14.3	14.3	15.5
	3.00	34	40.5	40.5	56.0
	4.00	36	42.9	42.9	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.3	8.3	8.3
	3.00	30	35.7	35.7	44.0
	4.00	44	52.4	52.4	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
Total		84	100.0	100.0	



X1.6	Pearson Correlation	.085	-.096	.100	.039	.300*	1	.048	.097	.173	-.026	.392*
	Sig. (2-tailed)	.442	.387	.363	.724	.006		.667	.382	.117	.811	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.7	Pearson Correlation	.017	-.024	-.022	-.030	.028	.048	1	.856*	.227*	.199	.478*
	Sig. (2-tailed)	.878	.825	.842	.788	.799	.667		.000	.038	.069	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.8	Pearson Correlation	.035	-.106	-.021	-.139	-.001	.097	.856*	1	.197	.155	.428*
	Sig. (2-tailed)	.751	.336	.852	.206	.991	.382	.000		.072	.159	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.9	Pearson Correlation	.278*	.068	.235*	.109	.156	.173	.227*	.197	1	.260*	.585*
	Sig. (2-tailed)	.010	.537	.031	.325	.157	.117	.038	.072		.017	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.10	Pearson Correlation	.143	-.161	-.035	.294*	.138	-.026	.199	.155	.260*	1	.276*
	Sig. (2-tailed)	.193	.144	.754	.007	.210	.811	.069	.159	.017		.011
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1	Pearson Correlation	.483*	.309*	.577*	.363*	.550*	.392*	.478*	.428*	.585*	.276*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.644**	.156	.002	.014	.234*	.202	.171	.706**
Sig. (2-tailed)		.000	.157	.985	.897	.032	.065	.121	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.2 Pearson Correlation	.644**	1	.207	.088	.095	.008	.134	.052	.671**
Sig. (2-tailed)	.000		.059	.429	.390	.944	.224	.640	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.3 Pearson Correlation	.156	.207	1	.336**	.248*	.142	-.141	-.222*	.477**
Sig. (2-tailed)	.157	.059		.002	.023	.199	.201	.043	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.4 Pearson Correlation	.002	.088	.336**	1	.073	.080	.202	.075	.438**
Sig. (2-tailed)	.985	.429	.002		.508	.468	.066	.500	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.5 Pearson Correlation	.014	.095	.248*	.073	1	.245*	-.182	-.132	.304**
Sig. (2-tailed)	.897	.390	.023	.508		.024	.098	.231	.005
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.6 Pearson Correlation	.234*	.008	.142	.080	.245*	1	.148	.021	.432**
Sig. (2-tailed)	.032	.944	.199	.468	.024		.180	.852	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.7 Pearson Correlation	.202	.134	-.141	.202	-.182	.148	1	.685**	.464**
Sig. (2-tailed)	.065	.224	.201	.066	.098	.180		.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.8 Pearson Correlation	.171	.052	-.222*	.075	-.132	.021	.685**	1	.354**
Sig. (2-tailed)	.121	.640	.043	.500	.231	.852	.000		.001
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2 Pearson Correlation	.706**	.671**	.477**	.438**	.304**	.432**	.464**	.354**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.001	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.286**	.328**	.513**	.449**	.525**	.760**
Sig. (2-tailed)		.008	.002	.000	.000	.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y.2 Pearson Correlation	.286**	1	.423**	.286**	.196	.226*	.594**
Sig. (2-tailed)	.008		.000	.008	.074	.038	.000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y.3 Pearson Correlation	.328**	.423**	1	.256*	.226*	.220*	.630**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.019	.039	.044	.000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y.4 Pearson Correlation	.513**	.286**	.256*	1	.331**	.334**	.681**
Sig. (2-tailed)	.000	.008	.019		.002	.002	.000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y.5 Pearson Correlation	.449**	.196	.226*	.331**	1	.573**	.680**
Sig. (2-tailed)	.000	.074	.039	.002		.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y.6 Pearson Correlation	.525**	.226*	.220*	.334**	.573**	1	.695**
Sig. (2-tailed)	.000	.038	.044	.002	.000		.000
N	84	84	84	84	84	84	84
Y Pearson Correlation	.760**	.594**	.630**	.681**	.680**	.695**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	84	84	84	84	84	84	84

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

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

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	84	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	11

X2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	84	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	9

Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	84	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	7

## Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.428	.409	2.75847

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.896	2	90.948	11.952	.000 <sup>b</sup>
	Residual	616.342	81	7.609		
	Total	798.238	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

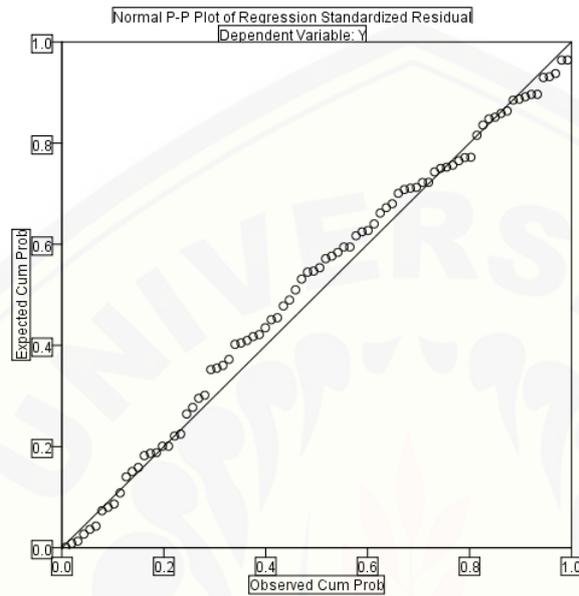
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.214	3.514		3.761	.000
	X1	-.174	.087	-.198	-2.008	.048
	X2	.429	.091	.464	4.702	.000

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

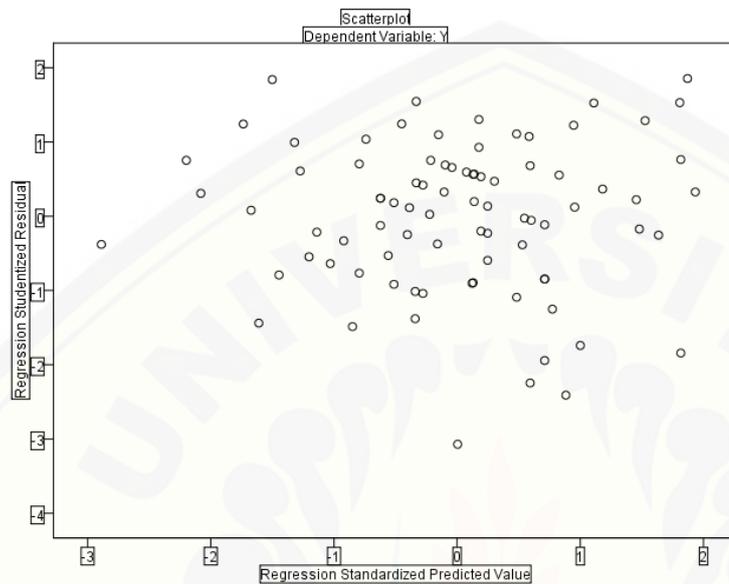


**b. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.214	3.514		3.761	.000		
X1	-.174	.087	-.198	-2.008	.048	.979	1.022
X2	.429	.091	.464	4.702	.000	.979	1.022

a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**

## Lampiran 8 Uji Hipotesis

### a. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.214	3.514		3.761	.000
	X1	-.174	.087	-.198	-2.008	.048
	X2	.429	.091	.464	4.702	.000

a. Dependent Variable: Y

### b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.896	2	90.948	11.952	.000 <sup>b</sup>
	Residual	616.342	81	7.609		
	Total	798.238	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### c. Uji Koefisienan Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.428	.409	2.75847

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 9 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Lampiran 10 Ttabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528

Lampiran 11 Ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83

62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78

## Lampiran 12 Surat Izin Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember


**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
 Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818  
 Email : [penelitian.lp2m@unej.ac.id](mailto:penelitian.lp2m@unej.ac.id) - [pengabdian.lp2m@unej.ac.id](mailto:pengabdian.lp2m@unej.ac.id)

---

Nomor : 4536 /UN25.3.1/LT/2019 30 Oktober 2019  
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. **Pimpinan**  
 PT. Chantik Mebel Industri  
 Di  
 Situbondo

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 3769/UN25.1.2/LT/2019 tanggal 11 Oktober 2019 perihal Ijin Penelitian,

Nama : Siti Rohani  
 NIM : 150910202047  
 Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
 Program Studi : Administrasi Bisnis  
 Alamat : Jl. Jawa IV No.4/5-B Sumbersari-Jember  
 Judul Penelitian : "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Kontrak PT. Chantik Mebel Industri Situbondo"

Lokasi Penelitian : PT. Chantik Mebel Industri Situbondo  
 Jl. Bukit Putih No.19 Ardirejo, Panji-Situbondo

Lama Penelitian : 2 Bulan (4 November-30 Desember 2019)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

  
 a.n. Ketua  
 Sekretaris II,  
**Dr. Susanto, M.Pd.**  
 NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth.  
 1. Dekan FISIP Universitas Jember;  
 2. Mahasiswa ybs;  
 3. Arsip.

**Lampiran 13 Surat Penelitian dari Perusahaan**

  
**CHANTIK FURNITURE**  
HOME INTERIORS OF THE WORLD

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Atas nama PT. Chantik Mebel Industry, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dewi Darmayanti**  
Jabatan : **Personalia PT. Chantik Mebel Industry**

Menerangkan bahwa :

Nama : **Siti Rohani**  
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**  
Perguruan Tinggi : **Universitas jember**

Telah melakukan penelitian di PT. Chantik Mebel Industry

Mulai Tanggal : **25 Oktober 2019**  
Sampai Tanggal : **5 November 2019**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Situbondo, 12 Desember 2019  
**PT. Chantik Mebel Industri**

  
**Dewi Darmayanti**

**JEMBER**

Alamat: Jl Bukit Putih , desa Ardirejo, Situbono JATIM - Indonesia  
Tel/fax: +(0)338675788 - Fax: +(0)3386758235235 -

**Lampiran 14 Dokumentasi Foto Pada Saat Melakukan Penelitian di PT. Chantik Mebel Industri Situbondo**







