

PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BAGIAN LINKING PRODUKSI PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI (TLSI)



TUGAS AKHIR

OLEH :

LIA APRIYANI

NIM 20031028

PROGRAM STUDI DIPLOMA III AKUNTANSI  
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA

2023

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BAGIAN LINKING PRODUKSI PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI (TLSI)

Oleh mahasiswa :

Nama : Lia Apriyani

Nim : 20031028

Telah diperiksa dan dikoreksi dengan baik dan cermat. Oleh karena itu pembimbing menyetujui mahasiswa tersebut menempuh ujian tugas akhir.

Pembimbing I

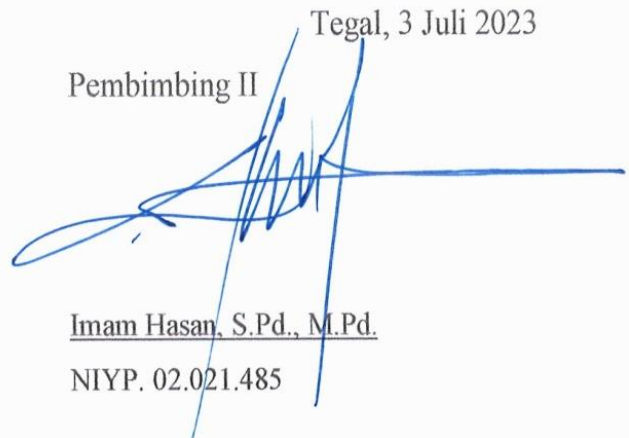


Hesti Widiyanti, S.E., M.Si.

NIYP. 09.008.043

Pembimbing II

Tegal, 3 Juli 2023



Imam Hasan, S.Pd., M.Pd.

NIYP. 02.021.485

## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas akhir yang berjudul :

PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BAGIAN PRODUKSI LINKING PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI (TLSI)

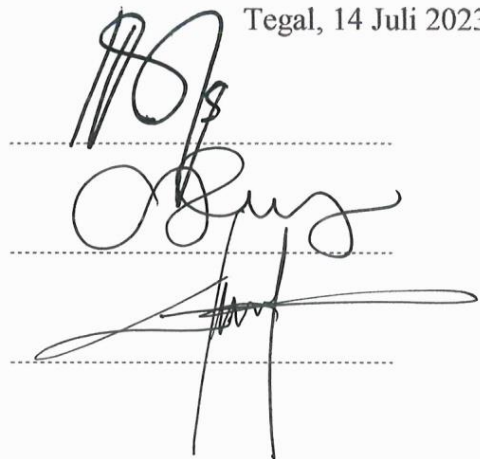
Oleh :

Nama : Lia Apriyani  
NIM : 20031028  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Diploma III

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal

Tegal, 14 Juli 2023

1. Ida Farida, SE., M.Si., Ak  
Ketua Penguji
2. Aryanto, SE., M.Ak  
Anggota Penguji I
3. Imam Hasan, S.Pd., M.Pd  
Anggota Penguji II



Mengetahui

Ketua Program Studi,



Dr. Yeni Priatna Sari, S.E., M.Si., Ak., CA.  
NIYP. 03.013.142

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dalam bentuk Tugas Akhir ini yang berjudul “PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BAGIAN LINKING PRODUKSI PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI”, beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Dalam penulisan Tugas Akhir ini saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung segala resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 14 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Lia Apriyani

NIM 20031028

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Program Studi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, yang bertandatangan dibawah ini, saya :

Nama : Lia Apriyani

NIM : 20031028


Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul *PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BAGIAN LINKING PRODUKSI PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI.*

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Program Strudi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikan ke internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Tegal, 14 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Lia Apriyani

NIM 20031028

## **HALAMAN MOTTO**

“Jika kamu mengalami kesulitan, cobalah untuk menghargai apa yang ada di sekitarmu. Ada banyak hal indah di luar sana.”

(Xu Minghao-SEVENTEEN)

“Tidak semua hal harus bisa dicapai, tetap bersyukur terhadap apa yang sudah dicapai itu suatu keharusan.”

(Lia Apriyani)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah dan Ibu, Bambang Hartono dan Lestari terimakasih atas doa, pengorbanan dan nasehat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai sekarang.
2. Kakak tercinta, Faizal Syawalludin yang telah membantu semua kesulitan selama menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Bapak Imam Hasan, S.Pd., M.Pd dan Ibu Hesti Widianti, S.E., M.Si. yang telah membimbing sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Teman-teman saya Siti Kameliana, Nindiani Dwi Restiana, Radiva Salsa Alifiana, Nabila Aisyah Putri, Indah Safira, Kharisma Ismika Pratiwi, Elva Melinda, dan Dinar Ayu A.L terimakasih telah membantu, memotivasi dan memberikan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Teman saya Ica Wulandari, terimakasih telah memberikan semangat dan selalu mendengarkan keluh kesah saya selama mengerjakan tugas akhir ini.
6. HRD PT. Tri Lestari Sandang Industri, yang telah mengizinkan saya untuk penelitian di PT. Tri Lestari Sandang Industri.
7. Choi Seungcheol, Yoon Jeonghan, Joshua Hong, Wen Junhui, Lee Jihoon, Jeon Wonwoo, Kwon Soonyoung, Xu Minghao, Lee Seokmin, Kim Mingyu, Boo Seung Kwan, Hansol Vernon Chwe, dan Lee Chan yang tergabung dalam grup music Seventeen, karena telah memberikan hiburan, motivasi dan semangat lewat karya mereka.
8. Diri sendiri, karena telah mampu untuk bertahan dan tidak menyerah selama ini.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Insentif Terhadap *Turnover Intention* Pada Bagian Linking Produksi PT. Tri Lestari Sandang Industri”.

Tugas akhir ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini dan secara khusus pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Agung Hendarto, SE., MA. Selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama Kota Tegal yang telah menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang pembelajaran
2. Ibu Dr. Yeni Priatna Sari, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Ka. Prodi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal yang telah mengizinkan persetujuan Tugas Akhir.
3. Ibu Hesti Widianti, S.E., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang senantiasa telah membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Imam Hasan, S.Pd., M.Pd. sebagai Dosen Pembimbing II saya yang sudah sangat sabar membimbing serta memberikan arahan yang baik dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini.
5. HRD PT. Tri Lestari Sandang Industri yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di PT. Tri Lestari Sandang Industri.
6. Karyawan bagian linking yang telah membantu menjadi responden dalam pengisian kuesioner untuk menjadi objek penelitian.



7. Teman-teman yang baik dikampus yang telah memberikan motivasi, semangat dan dukungan serta semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung , turut membantu selesainya Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan kelemahan yang ada. Penulis sangat berharap penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca.

Tegal, 14 Juli 2023



Lia Apriyani  
NIM 20031028

## ABSTRAK

Lia Apriyani. 2023. *Pengaruh Stress Kerja Dan Insentif Terhadap Turnover Intention Pada Bagian Linking Produksi Pt. Tri Lestari Sandang Industri (TLSI)*. Program Studi Diploma III Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I: Hesti Widianti. Pembimbing II: Imam Hasan.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh stress kerja dan insentif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tri Lestari Sandang Industri. Penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dengan teknik Analisis Linear Berganda dan sampel berjumlah 94 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan hipotesis serta analisis linear berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan insentif berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Tri Lestari Sandang Industri, dibuktikan dengan hasil nilai Sig. pada variabel stress kerja sebesar 0,008 dan nilai Sig. insentif sebesar 0,002. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan insentif berpengaruh secara silmutan terhadap *turnover intention* pada PT. Tri Lestari Sandang Industri dengan nilai sig. 0,002.

**Kata Kunci** : Stress Kerja, Insentif, *Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

**Apriyani, Lia.** 2023. *The Effect of Work Stress and Incentives on Turnover Intention in the Production Linking Section of Pt. Tri Lestari Garment Industry (TLSI). Diploma III Study Program in Accounting. Politeknik Harapan Bersama. Advisor I: Hesti Widianti. Advisor II: Imam Hasan.*

*This study aims to examine the effect of work stress and incentives on employee turnover intention at PT. Tri Lestari Clothing Industry. This study used accidental sampling with multiple linear analysis techniques and a sample of 94 employees. Methods of data analysis using analysis of validity, reliability, classic assumptions and hypotheses as well as multiple linear analysis. The results of the study explain that work stress has an effect on turnover intention and incentives have an effect on turnover intention at PT. Tri Lestari Clothing Industry, as evidenced by the results of the Sig. on the work stress variable of 0.008 and the value of Sig. incentive of 0.002. Based on the results of this study it can be concluded that work stress and incentives have a simultaneous effect on turnover intention at PT. Tri Lestari Clothing Industry with a value of sig. 0.002.*

**Keywords:** *Work Stress, Incentives, Turnover Intention*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
1.6 Kerangka Berpikir .....	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	11
2.1 Stress Kerja.....	11

2.1.1	Pengertian Stress Kerja .....	11
2.1.2	Dimensi Stress Kerja.....	11
2.2	Insentif.....	14
2.2.1	Pengertian Insentif .....	14
2.2.2	Dimensi Insentif .....	14
2.2.3	Jenis Insentif .....	15
2.2.4	Tujuan Insentif .....	16
2.3	Turnover Intention.....	16
2.3.1	Pengertian Turnover Intention .....	16
2.3.2	Dimensi Turnover Intention.....	17
2.4	Penelitian Terdahulu.....	18
2.5	Hipotesis Penelitian .....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Lokasi Penelitian .....	25
3.2	Waktu Penelitian .....	25
3.3	Jenis Data .....	25
3.4	Sumber Data .....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6	Populasi Dan Sampel.....	27
3.7	Metode Analisis Data .....	29
3.7.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	29
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7.3	Uji Hipotesis .....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN .....		34
4.1	Deskripsi Perusahaan .....	34

4.2	Analisis Deskriptif Responden .....	34
4.1.1	Karakteristik Responden .....	34
4.1.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	36
4.3	Hasil Analisis Data .....	37
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	37
4.2.2	Uji Asumsi Klasik .....	40
4.2.3	Uji Hipotesis .....	43
4.4	Pembahasan .....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		49
5.1	Kesimpulan.....	49
5.2	Saran .....	49
DAFTAR PUSTAKA .....		51
LAMPIRAN.....		53

## DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Turnover PT. TLSI .....	4
Table 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu .....	18
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	35
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	36
Table 4.4 Statistik Deskriptif .....	37
Table 4.5 Uji Validitas Stress Kerja.....	38
Table 4.6 Uji Validitas Insentif.....	38
Table 4.7 Validitas Turnover Intention .....	39
Table 4.8 Uji Reliabilitas .....	40
Table 4.9 Uji Normalitas.....	41
Table 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	41
Table 4.11 Uji Multikolinearitas .....	42
Table 4.12 Uji T .....	43
Table 4.13 Uji F .....	44
Table 4.14 Koefisien Determinasi.....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	7
-----------------------------------	---



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner .....	54
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	58
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	63
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas.....	67
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas .....	68
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	69
Lampiran 8 Hasil Uji F .....	69
Lampiran 9 Hasil Uji T .....	69
Lampiran 10 Hasil Koefisien Determinasi.....	70
Lampiran 11 Data Turnover PT. Tri Lestari Sandang Industri .....	71
Lampiran 12 Tanda Tangan Bimbingan .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan badan yang terorganisir yang bertujuan untuk menghasilkan laba atau keuntungan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan agar semua kegiatan yang ada di perusahaan dapat mencapai visi dan misi sebuah strategi. Perusahaan harus mempunyai strategi-strategi dalam menghadapi kondisi yang tidak pasti dan mengoptimalkan pencapaian visi dan misi untuk kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas tenaga kerjanya, sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia harus lebih bisa mengelola dan membangun tenaga kerja dengan cara yang efektif. Artinya perusahaan harus bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman dan memadai agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting bagi suatu perusahaan karena dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Skill atau kemampuan karyawan sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan (Widianti, 2022). Seiring dengan meningkatnya persaingan pasar saat ini, perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang kompeten agar dapat memenangkan persaingan pasar. Dalam mencari dan merekrut karyawan yang kompeten membutuhkan waktu dan biaya bagi perusahaan, maka dari itu perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan. Sebuah kinerja perusahaan sudah baik dapat menjadi rusak

kerena beberapa perilaku karyawan, salah satunya adalah intensi keluar (*turnover intention*).

*Turnover* merupakan perilaku karyawan yang pada dasarnya berkeinginan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan terjamin untuk masa depannya (Salimah, 2021). *Turnover* dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, karena tingginya turnover dapat berpengaruh ke produktifitas dan kinerja perusahaan. Pentingnya manajemen perusahaan memperhatikan masalah *turnover* yang terjadi diperusahaan, dengan cara melihat faktor yang menyebabkan *turnover* itu terjadi. Salah satunya stress kerja dan pemberian insentif untuk karyawan.

Stress kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menciptakan ketidak seimbangan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, keadaan seorang karyawan (Clinton et al., 2019). Stress kerja bisa muncul disaat karyawan merasakan tekanan kerja dari pimpinan atau lingkungan kerja yang tidak efektif. Tekanan kerja terjadi karena karyawan tidak memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, kurangnya dukungan fasilitas pekerjaan dan tidak terpenuhinya target yang sudah ditentukan. Untuk memotivasi karyawan, perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja karyawan. Insentif yang diberikan bisa berupa komisi, bonus atau promosi jabatan. Menurut Mangkunegara (dalam Pratiwi et al., 2020) insentif adalah pemberian uang

diluar gaji karyawan yang dilakukan manajer organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *reseach gap* pada penelitian-penelitian terdahulu serta fenomena. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Habibatul Hidayati & Melati Karunia Rizalti (2021). Mereka memperoleh hasil bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian Lahat & Marthanti (2021), bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Sandang Industri merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi baju rajut untuk di ekspor ke luar negeri. Karyawan yang dimiliki PT. Tri Lestari Sandang Industri kurang lebih 1000 karyawan. Banyaknya karyawan namun banyak juga karyawan yang keluar dan masuk setiap tahunnya di perusahaan ini, terutama pada bagian produksi linking. Tekanan kerja yang tinggi berupa tuntutan target dan menghasilkan kualitas produksi yang bagus, mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan tidak jelas perhitungannya, seringkali terdapat perbedaan antar karyawan yang mencapai target produksi yang sama. Dari adanya stress kerja dan insentif yang didapat berbeda, sehingga mengakibatkan *turnover intention* pada perusahaan. Berikut ini data Turnover dari PT. Tri Lestari Sandang Industri tahun 2022 :

Table 1.1 Data Turnover PT. TLSI

<b>Bulan</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Karyawan Yang Masih Ada</b>
Juli	1.682	87	192	1.577
Agustus	1.577	6	128	1.455
September	1.455	-	236	1.219
Oktober	1.219	121	237	1.103
November	1.103	425	265	1.263
Desember	1.263	539	213	1.589

Sumber : PT. Tri Lestari Sandang Industri

Berdasarkan masalah yang terjadi, maka dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah stress kerja dan insentif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan judul penelitian **“Pengaruh Stress Kerja, Insentif Terhadap Turnover Intention pada Bagian Linking Produksi Karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi linking PT. Tri Lestari Sandang Industri?
2. Apakah pengaruh insentif terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi linking PT. Tri Lestari Sandang Industri?
3. Apakah pengaruh stress kerja dan insentif terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi linking PT. Tri Lestari Sandang industry?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi linking PT. Tri Lestari Sandang Industri.
2. Untuk mengetahui insentif berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi linking PT. Tri Lestari Sandang Industri.
3. Untuk mengetahui stress kerja dan insentif berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi linking PT. Tri Lestari Sandang Industri.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai bahan pengetahuan dimasa depan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan *turnover intention*.

2. Bagi Prodi DIII Akuntansi

Sebagai bahan referensi atau landasan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian yang terkait dengan *turnover intention*.

### 3. Bagi PT. Tri Lestari Sandang Industri

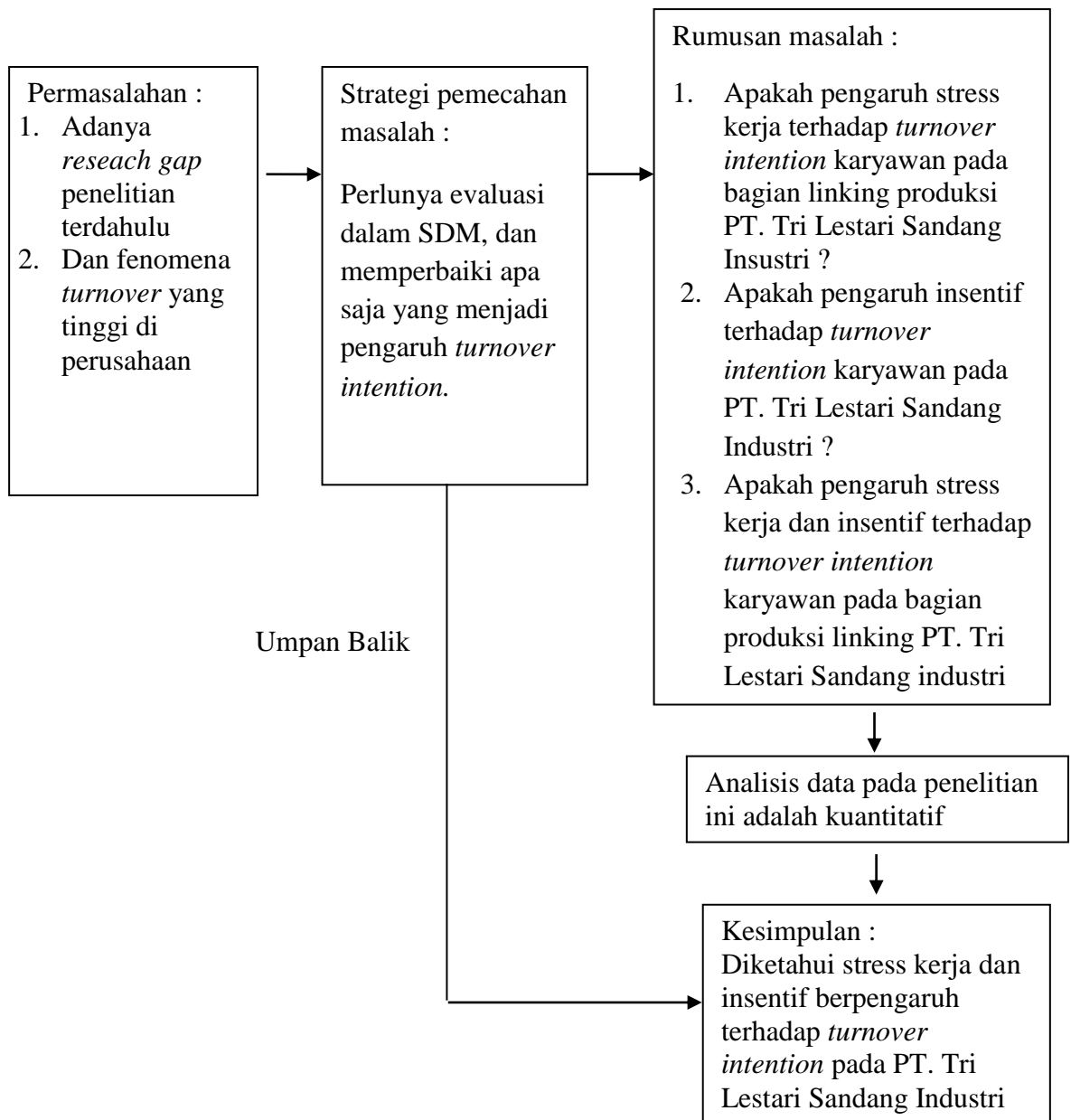
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan untuk perusahaan khususnya dibidang manajemen PT. Tri Lestari Sandang Industri.

## 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian bertujuan agar peneliti lebih fokus pada pokok pembahasan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis hanya membatasi penelitian pada bagian linking produksi.

## 1.6 Kerangka Berpikir

Permasalahan yang dihadapi yaitu tingginya tingkat *turnover* pada karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri. Untuk itu perlu adanya evaluasi bagi perusahaan agar bisa menurunkan tingkat *turnover* yang tinggi. Berdasarkan permasalahan yang ada berikut ini kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir



## 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini dibuat agar memudahkan untuk dipahami dan memberikan gambaran bagi pembaca mengenai tugas akhir ini. Berikut sistematika penulisan tugas akhir ini:

### 1. Bagian awal

Bagian awal tugas akhir berisi judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, prakata, intisari atau abstrak, daftar isi, daftar tabel dan lampiran. Bagian awal ini berfungsi untuk memudahkan pembaca dalam mencari bagian yang penting secara cepat.

### 2. Bagian isi

Bagian isi tugas akhir terdiri dari 5 (lima) bab yaitu :

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah yaitu mengenai *turnover intention*, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

#### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini penulis menguraikan landasan teori yang mendukung dalam penulisan laporan penelitian ini yaitu menerangkan tentang : memuat teori *turnover intention*,

teori mengenai stress kerja, lingkungan kerja, gaji dan insentif.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang: tempat dan waktu penelitian, yaitu bertempat di PT. Tri Lestari Sandang Industri, waktu penelitian bulan Januari 2023 sampai April 2023. metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner ke karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri dan wawancara, jenis dan sumber data penelitian adalah kuantitatif

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran objek penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan penulis pada *Turnover Intention* di PT. Tri Lestari Sandang Industri.

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran sebagai alat pertimbangan dan harapan yang dapat memberikan perubahan yang baik dan positif.

### DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisikan sumber yang telah digunakan sebagai referensi penelitian seperti buku, artikel dan jurnal terdahulu yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

### 3. Bagian akhir

#### LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan dan data-data lain yang diperlukan dalam penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stress Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Stress Kerja**

Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry dalam Riani & Putra, 2017). Jadi, stress kerja adalah suatu perasan yang timbul pada diri seorang pekerja yang dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan. Masalah stress kerja dalam perusahaan merupakan gejala yang penting untuk dicermati sejak mulai tuntutan efisiensi dalam bekerja. Stress kerja karyawan harus dikelola oleh manajemen perusahaan untuk mengatasi potensi dampak buruk dalam bisnis.

##### **2.1.2 Dimensi Stress Kerja**

Berikut ini adalah dimensi stress kerja (Sunyoto dalam Notoprawiro, 2016) :

###### **1) Penyebab Fisik**

Penyebab fisik dari stress kerja meliputi :

a. Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus terjadi akan menyebabkan stress bagi semua orang. Terlalu tegang juga akan menyebabkan hal yang sama.

b. Kelelahan

Kelelahan juga dapat menyebabkan stress karena menurunnya kemampuan bekerja. Menurunnya kemampuan bekerja menyebabkan prestasi menurun dan tidak disadari menimbulkan stress.

c. Penggeseran kerja

Kebiasaan kerja yang terus berubah dapat menyebabkan stress. Hal ini terjadi karena karyawan telah terbiasa dengan cara kerja dan kebiasaan lama.

d. Suhu dan kelembaban

Bekerja pada suhu yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk bekerja.

2) Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini terjadi karena tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, terlalu tinggi kecepatan kerja, dan terlalu banyak volume pekerjaan.

3) Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan yang meliputi :

a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing ditempat kerja atau dalam suatu organisasi, seorang akan merasakan tertekan yang dapat menyebabkan stress.

b. Ancaman pribadi

Pengawasan (*control*) yang terlalu ketat oleh atasan dapat menyebabkan seseorang karyawan merasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan

Stress dapat terjadi ketika ketidakmampuan seseorang dalam memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan tentang apa yang harus dilakukan menciptakan kebingungan dan keraguan dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Umpan balik

Standar kerja yang tidak jelas bisa membuat karyawan tidak puas karena tidak pernah tahu prestasinya. Selain itu, standar kerja yang tidak jelas dapat digunakan untuk menekan karyawan.

4) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan mungkin tidak menyenangkan. Bagi sebagian pekerja, adanya kebebasan

menimbulkan rasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini menjadi sumber stress bagi seseorang.

#### 5) Kesulitan

Kesulitan yang dialami dirumah, misalnya ketidakcocokan antara suami istri. Masalah keuangan, perceraian bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Hal seperti ini dapat menimbulkan stress bagi seseorang.

## 2.2 Insentif

### 2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Efendi et al., 2020). Insentif yang diberikan tidak tergolong gaji pokok yang telah menjadi bonus yang diperoleh karyawan, insentif ini lebih menitik beratkan pada motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat (Rauuf et al., 2022).

Insentif adalah apresiasi atau balas jasa yang diberikan untuk karyawan dari perusahaan atas kinerja karyawan. insentif biasanya diberikan berupa uang yang bukan termasuk gaji pokok. Insentif diberikan juga untuk memberikan semangat agar kinerja karyawan lebih baik lagi.

### 2.2.2 Dimensi Insentif

Adapun dimensi insentif menurut Rivai (dalam Pratiwi et al., 2020) sebagai berikut :

1. Kebutuhan, metode ini menunjukkan bahwa insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan karyawan akan kehidupan yang layak.
2. Kinerja, sistem insentif dengan menghubungkan besarnya insentif dengan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.
3. Lama karyawan bekerja, besaran insentif ditentukan berdasarkan berapa lama karyawan bekerja.
4. Senioritas, sistem insentif ini berdasarkan masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan.
5. Keadaan dan kelayakan, dalam sistem insentif ini tidak boleh membedakan dan harus sama rata, akan tetapi harus berkaitan dengan hubungan antara pengorbanan (input) dan (output). Semakin besar pengorbanan maka semakin besar juga insentif yang didapat, sehingga yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan suatu jabatan.
6. Evaluasi jabatan, adalah upaya untuk menentukan dan membandingkan nilai jabatan tertentu dengan nilai jabatan lainya dalam suatu perusahaan.

### 2.2.3 Jenis Insentif

Menurut (Rauuf et al., 2022) jenis insentif dibedakan menjadi 2 (dua) berdasarkan bentuknya yaitu:

1. Insentif Material, yaitu upah ekstra yang dapat dihargai dengan uang untuk meningkatkan kepuasan kerja.



2. Insentif bukan material, adalah bayaran yang diberikan tidak dalam bentuk uang, antara lain : pemberian penghargaan (naik jabatan atau jabatan), banyak kewajiban (resmi atau santai), dan penyediaan alat-alat khusus dilingkungan kerja.

#### 2.2.4 Tujuan Insentif

Insentif diberikan untuk motivasi atau apresiasi atas pencapaian kinerja karyawan. Menurut (Rauuf et al., 2022) tujuan pemberian insentif antara lain :

- a. Menaikan dan bekerja dengan harapan kenyamanan sehari-hari dengan gaji tambahan selain gaji pokok.
- b. Dapat meningkatkan semangat kerja karyawan
- c. Mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai tujuan.
- e. Meningkatkan produktivitas kerja secara kelompok maupun individu.

### 2.3 Turnover Intention

#### 2.3.1 Pengertian Turnover Intention

*Turnover intention* adalah salah satu bentuk perilaku yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil evaluasi individu mengenai keinginan berpindah mengacu pada kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum

menunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi (Yunita & Putra, 2015).

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau meninggalkan perusahaan. *Turnover* dapat menyebabkan menurunnya produktifitas dan kinerja perusahaan. Penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan masalah *turnover intention* agar produktifitas kerja dapat berjalan dengan baik.

### 2.3.2 Dimensi Turnover Intention

Salah satu faktor yang membuat keinginan berpindah kerja adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini. Alasan ketidakpuasan bisa berbeda-beda, misalnya penghasilan rendah, kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan yang tidak sesuai antara atasan dan bawahan serta rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan banyak faktor lainnya.

Menurut Mas'ud (dalam Notoprawiro, 2016) dimensi *turnover intention* adalah sebagai berikut :

- a. Berpikir tidak akan mengabdikan semua karir di organisasi ini.
- b. Ingin meninggalkan atau keluar dari organisasi dalam waktu dekat.
- c. Memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
- d. Sedang mencari pekerjaan lain sekarang.

- e. Jika sudah mendapatkan pekerjaan ditempat lain yang lebih baik, akan segera pindah.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diambil untuk bahan acuan dan menunjang analisis peneliti dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah referensi penelitian terdahulu yang terkait dengan “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Insentif Terhadap *Turnover Intention* Karyawan” yang sebagai bahan acuan atau referensi penelitian ini.

Table 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Analisis data	Hasil
1	Hidayati & Rizalti, (2021)	“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau”	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel turnover intention.
2	Setiawati & Yunita, (2019)	“ <i>Effect of Incentives and Work Environment on Ship Crew Turnover Intention</i> ”	Kuantitatif	Hasil penelitian Insentif berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Analisis data	Hasil
				Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Secara simultan Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.
3	Prasetyo, (2020)	“The Effect of Incentives Towards Turnover Intentions Mediated by Continuance Commitment and Moderated by Job Status”	Kuantitatif.	Hasil juga menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan tidak dapat memediasi pengaruh insentif terhadap niat berpindah dan status pekerjaan tidak dapat memoderasi pengaruh insentif terhadap niat berpindah.
4	Yunita & Putra, (2015)	“Pengaruh Keadilan	Kuantitatif Asosiasif	Hasil analisis menunjukkan

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Analisis data	Hasil
		Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention”		keadilan organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
5	Kodratriana, (2016)	“Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Pembangunan Jaya” Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi Vol 13 No 1, 2018	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif	Dengan demikian hasil dari penelitian ini gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.
6	Pratiwi et al., (2020)	“Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif” Journal of Business,	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis secara deskriptif dan asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan Signifikan

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Analisis data	Hasil
		Management and Accounting Volume 2, Nomor 1, Desember 2020		terhadap munculnya Turnover intention pada diri karyawan
7	Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
8	Muhammad Ali Rauuf, Rini Adiyani, Zandra Dwanita Widodo (2022)	Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Diketahui variabel upah dan insentif secarasimultan memiliki

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Analisis data	Hasil
	Rauuf et al., (2022)	Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen		pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis menguraikan hipotesis sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stress kerja merupakan kondisi yang dinamis mana individu dihadapkan dengan peluang, kendala atau tuntutan (tuntutan) mengacu pada apa yang benar-benar dia inginkan atau hasilnya kontroversial dan tidak pasti dan penting (Wati, 2018). Meningkatnya stress kerja, niat karyawan untuk beralih lebih meningkat. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Nasution, 2017) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan uraian tersebut maka :

H1 : Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

## 2. Pengaruh Insentif Terhadap Turnover Intention

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya. Insentif adalah penghargaan atau imbalan positif yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, tidak tetap atau variabel (Nawawi dalam Pratiwi et al., 2020). Biasanya besarnya insentif mempengaruhi tingkat keinginan berpindah kerja, karena karyawan merasa tidak puas dengan insentif yang telah diberikan.

Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian (Pratiwi et al., 2020) Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Insentif berpengaruh terhadap *turnover intention*

## 3. Pengaruh Stress Kerja dan Insentif Terhadap Turnover intention

Luthans (dalam Nasution, 2017) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Nasution, 2017). Begitu juga dengan insentif yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dalam penelitian (Pratiwi et al., 2020).



Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Stress Kerja dan Insentif Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Tri Lestari Sandang Industri yang beralamat di Jl. Balamoa No 45, Karangjati, Tarub, Tegal, Jawa Tengah.

#### **3.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini selama 5 bulan, terhitung dari 25 Januari 2023 sampai dengan 30 Mei 2023 yang bertempat di PT. Tri Lestari Sandang Industri.

#### **3.3 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013), kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan angka-angka dan dalam analisisnya menggunakan statistik. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang diteliti, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data hasil kuisisioner atau angket, observasi dan review dokumen.

#### **3.4 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini data primer

diperoleh melalui penyebaran kuisioner, yang akan disebar pada karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari data keluar dan masuk karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri terhitung dari bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Desember 2022, yang didapatkan dari manajemen perusahaan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

#### 1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca dan mempelajari literature yang terdapat di perpustakaan atau mencari jurnal terdahulu, dengan maksud untuk menempatkan landasan teoritis mengenai masalah yang di bahas (Sugiyono, 2013)

#### 2. Studi Lapangan

Studi lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi perusahaan yang bersangkutan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan perusahaan serta mendapat informasi atau data mengenai masalah yang ada.

Untuk memperoleh informasi atau data tersebut peneliti menggunakan cara sebagai berikut :

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner yang akan disebar ke karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri pada bagian linking produksi.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari catatan, dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013). Data yang didapat berupa data *turnover* karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2022.

### **3.6 Populasi Dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi linking pada PT. Tri Lestari Sandang Industri yang

berjumlah 1.589 karyawan. Dimana data ini didapat dari PT. Tri Lestari Sandang Industri berdasarkan data desember 2022.

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang dapat diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Menurut Mulyawan Safwandy Nugraha, (2020) penggunaan sampel sebesar 10%-20% untuk populasi dengan jumlah lebih dari 1000 dianggap sudah cukup, dalam menetapkan besar sampel penelitian ini didasarkan pada perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidatelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih di tolelir.

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

$$n = \frac{1.589}{1+1.589 (10\%^2)}$$

$$n = \frac{1.589}{1+1.589(0,1^2)}$$

$$n = \frac{1.589}{1+1.589(0,01)}$$

$$n = \frac{1.589}{1+15,89}$$

$$n = \frac{1.589}{16,89}$$

$$n = 94$$

Hasil dari perhitungan rumus slovin diatas, jumlah sampel yang diambil sebanyak 94. Teknik pengambilan sample *purposive sampling* adalah pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan sebagai berikut :

1. Responden merupakan karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri.
2. Responden merupakan operator Linking pada PT. Tri Lestari Sandang Industri.

### **3.7 Metode Analisis Data**

Berikut ini pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini :

#### **3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validasi, Menurut Siregar (dalam Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, 2021) Uji Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas, menggunakan teknik Alpha Cronbach. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu Instrument penelitian reabel atau tidak (Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, 2021).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Riadi dan Edi (Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, 2021) pada uji One Sample Kolmogorov-Smirnov terdapat ketentuan sebagai berikut:

- b. Jika probabilitas (sig) kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak terdistribusi normal.
- c. Jika probabilitas lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu adanya perbedaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik (Ghozali, 2016).

#### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol (Notoprawiro, 2016). Uji multikolinearitas dilihat dari nilai

tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen (Ghozali dalam Notoprawiro, 2016). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Ghozali dalam Notoprawiro, 2016).

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Dalam statistik, pengujian parameter melalui statistik (data sampel) tersebut dinamakan uji hipotesis statistik. Oleh karena itu penelitian yang berhipotesis statistik adalah penelitian yang menggunakan sampel. Dalam statistik hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena tidak dikehendaki adanya perbedaan antara parameter populasi dan statistik (data yang diperoleh dari sampel) (Sugiyono, 2013).

#### 1. Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (dalam Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, 2021) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Uji T untuk menguji rumusan masalah 1 dan 2, untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap



*turnover intention* dan mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 2. Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, 2021) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dengan membandingkan nilai F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Notoprawiro, 2016). Uji F dilakukan untuk menguji rumusan masalah ke 3 yaitu apakah stress kerja dan insentif berpengaruh silmutan terhadap *turnover intention*.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, 2021) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali dalam Notoprawiro, 2016)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Perusahaan

PT. Tri Lestari Sandang Industri adalah perusahaan manufaktur yang beralamat di Jl. Balamoa No. 45 RT 03/02 Desa Karangjati Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal yang berdiri sejak tahun 2013. PT. Tri Lestari Sandang Industri merupakan salah satu perusahaan tekstil yang bergerak dibidang dibidang pembuatan *sweater*, dengan jumlah karyawan 2000 orang. PT. Tri Lestari Sandang Industri bekerja sama dengan PT. LEETEX yang melalui penjualan diekspor. Bahan baku setengah jadi berasal dari PT. LEETEX yang kemudian diproses menjadi produk jadi.

#### 4.2 Analisis Deskriptif Responden

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri yang berjumlah sebanyak 94 orang, adapun karakteristik responden dari penelitian ini meliputi usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar didapati karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Dalam Persen
17-30 tahun	93	99%

31-40 tahun	0	0%
>40 tahun	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui responden yang paling banyak adalah responden dengan usia 17-30 tahun, yaitu sebanyak 93 orang. Sedangkan responden paling sedikit adalah responden dengan usia >40 tahun yaitu 1 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Dalam Persen
SD	1	1%
SMP	3	3%
SMA	85	90%
DIII/S1	5	5%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui responden yang paling banyak adalah responden yang berpendidikan SMA yaitu berjumlah 85 orang dengan presentase sebesar 90%. Sedangkan responden paling sedikit adalah responden yang berpendidikan SD yaitu 1 orang dengan presentase 1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar didapati karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Dalam Persen
3-6 bulan	27	29%
1-2 tahun	40	43%
3-4 tahun	22	23%
>5 tahun	5	5%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui responden yang paling banyak adalah responden yang lama bekerja 1-2 tahun yaitu 40 orang dengan presentase sebesar 43%. Sedangkan responden paling sedikit adalah responden yang lama bekerja >5 tahun yaitu 5 orang dengan presentase sebesar 5%.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar dan diolah menggunakan program SPSS, maka didapati statistic deskriptif data variabel yang dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Table 4.4 Statistik Deskriptif**

		<b>Statistics</b>		
		Stress_Kerja	Insentif	Turnover_Intention
N	Valid	94	94	94
	Missing	0	0	0
Mean		35.70	35.38	35.11
Median		36.00	36.00	35.50
Mode		38	40	41
Std. Deviation		5.259	6.532	8.676
Variance		27.652	42.669	75.279
Range		28	36	36
Minimum		22	14	14
Maximum		50	50	50
Sum		3356	3326	3300

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan besar N atau jumlah data disetiap variabel yang valid berjumlah 94, dari 94 data sampel variabel stress kerja nilai minimum sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 50, rata-ratanya adalah 37,70 dan standar deviation sebesar 5,259. Data variabel insentif nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 50, rata-ratanya 35,38 dan standar deviation sebesar 6,532. Data variabel *turnover intention* nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 50, rata-ratanya adalah 35,11 dan standar deviation sebesar 8,676.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan

menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan mengukur tingkat signifikan dengan hasil korelasi di setiap indikator dengan total indikator, jika nilai Sig. < 0,05 maka data tersebut valid. Hasil perhitungan validitas masing-masing variabel menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 4.5 Uji Validitas Stress Kerja**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	,319**	,002	VALID
2	,432**	,000	VALID
3	,441**	,000	VALID
4	,458**	,000	VALID
5	,649**	,000	VALID
6	,629**	,000	VALID
7	,502**	,000	VALID
8	,581**	,000	VALID
9	,361**	,000	VALID
10	,400**	,000	VALID

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji Validitas variabel menunjukkan besarnya nilai Sig. (2-tailed) dari semua butir pertanyaan stress kerja adalah < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid.

**Table 4.6 Uji Validitas Insentif**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	,653**	.000	VALID
2	,696**	.000	VALID
3	,754**	.000	VALID
4	,704**	.000	VALID

5	,606**	.000	VALID
6	,731**	.000	VALID
7	,559**	.000	VALID
8	,794**	.000	VALID
9	,736**	.000	VALID
10	,722**	.000	VALID

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji Validitas variabel menunjukkan besarnya nilai Sig. (2-tailed) dari semua butir pertanyaan insentif adalah  $< 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid.

**Table 4.7 Validitas Turnover Intention**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	,338**	.001	VALID
2	,799**	.000	VALID
3	,863**	.000	VALID
4	,830**	.000	VALID
5	,758**	.000	VALID
6	,825**	.000	VALID
7	,844**	.000	VALID
8	,908**	.000	VALID
9	,808**	.000	VALID
10	,803**	.000	VALID

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji Validitas variabel menunjukkan besarnya nilai Sig. (2-tailed) dari semua butir pertanyaan *turnover intention* adalah  $< 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid.



## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha*  $>$  0,60. Hasil perhitungan Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Table 4.8 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengujian	Keterangan
1	Stres Kerja	,627	0,60	Reliabel
2	Insentif	,878	0,60	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	,930	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil Uji Reliabilitas baik variabel Stres Kerja, Insentif dan *Turnover Intention* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.60 sehingga data dapat dinyatakan reliabel.

### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov test* yaitu dengan memperhatikan angka pada Asymp. Sig. (2-tailed), data terdistribusi normal jika nilai sig.  $>$  0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 4.9 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	.055
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa uji normalitas dengan menggunakan analisis statistik melalui *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka bisa dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *gletser* dilakukan dengan melihat masing-masing variabel independen, jika memiliki Sig.  $> 0,05$  (dengan independen yang sudah ditransform) maka model regresi tidak terkena gejala Heteroskedastisitas. Hasil uji hesteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 4.10 Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model		Sig.
1	(Constant)	.902
	Stress_Kerja	.185
	Insentif	.619

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil analisis uji heteroskedastitas dengan uji *gletser* menunjukkan nuli Sig. variabel Stress Kerja sebesar 0,185, dan variabel Insentif sebesar 0,619 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 yang berarti model regresi tidak terkena gejala heteroskedastitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *variance* serta *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Table 4.11 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress_Kerja	.866	1.155
Insentif	.866	1.155

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji multikolinearitas menunjukkan *telorance* variabel Stress kerja sebesar 0,866, *tolerance* variabel Insentif sebesar 0,866 dan *VIF* variabel Stress kerja 1,155, *VIF*



1	(Constant)	34.311	6.422	5.343	.000
	Stress_Kerja	.469	.174	.285	2.702 .008
	Insentif	-.451	.140	-.340	3.225 .002

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji t (parsial) menunjukkan hasil bahwa :

- a. Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,5 (5%).
  - b. Insentif berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,5 (5%).
2. Uji F (Uji Silmutan)

Uji F bertujuan untuk menguji rumusan masalah yang ke 3 yaitu mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Stress Kerja (X1), Insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Hasil dari Uji F pada penelitian ini sebagai berikut :

**Table 4.13 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.562	2	439.781	6.538	.002 <sup>b</sup>
	Residual	6121.374	91	67.268		
	Total	7000.936	93			

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil analisis Uji F yang dilakukan menggunakan nilai Sig. pada uji F yaitu sebesar lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel independen Stress kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen *Turnover Intention*.

### 3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen . Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 4.14 Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 <sup>a</sup>	.126	.106	8.202

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan koefisien determinasi (adj  $R^2$ ) menunjukkan nilai koefisien determinan yang telah terkoreksi dengan variabel dan ukuran sampel (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,106 menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja dan Insentif dapat menjelaskan *Turnover Intention* sebesar 10,6% sedangkan sisanya 89,4% dijelaskan oleh variabel lainnya.

#### 4.4 Pembahasan

Hasil pembahasan masing-masing variabel mengenai uji hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa signifikansi variabel Stress Kerja sebesar  $0,008 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,469 bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya adanya pengaruh signifikan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Tri Lestari Sandang Industri. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan keinginan berpindah pada diri karyawan. Hal ini terjadi karena banyak karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri yang mengalami stress kerja karena tingginya tekanan yang diberikan, semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari (Hidayati & Rizalti, 2021) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau” hal ini dikarenakan hipotesis pertama yang menyatakan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun berbeda dengan penelitian (Lahat & Marthanti, 2021) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi karena banyak

karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri yang mengalami stress kerja karena tingginya tekanan yang diberikan, semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

## 2. Pengaruh Insentif Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa signifikansi variabel Insentif sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,451$  bernilai negatif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan Insentif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa besar atau kecilnya insentif yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan keinginan berpindah pada diri karyawan. Hal ini terjadi karena insentif yang diberikan kecil, dan perhitungan insentif yang tidak jelas menyebabkan keinginan berpindah kerja.

Hal ini juga sesuai dengan hasil dari penelitian (Pratiwi et al., 2020) dengan judul “Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif” menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## 3. Pengaruh Stress Kerja dan Insentif Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,002$  lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa stress kerja dan insentif berpengaruh secara silmutan terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi karena banyak karyawan yang merasa stress kerja karena tekanan



pekerjaan dan sedikitnya insentif yang diberikan menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari (Wati, 2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari (Pratiwi et al., 2020) dengan judul “Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif” yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan penjelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* hal ini dibuktikan dengan hasil uji T stress kerja dengan nilai Sig. sebesar 0,008. Intensif berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* hal ini dibuktikan dengan hasil uji T sebesar 0,002. Stress Kerja dan Insentif berpengaruh silmutan terhadap *Turnover Intention* hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.

#### 5.2 Saran

1. Bagi PT. Tri Lestari Sandang Industri
  - a. Dalam upaya untuk meminimalisir stress kerja pada karyawan. Karyawan perlu diyakinkan bahwa pimpinan kompeten melaksanakan tugas-tugasnya dan mampu menjalin hubungan baik dengan bawahan. Pimpinan juga perlu mencari tahu apasaja yang bisa mempengaruhi stress kerja pada karyawan, dengan cara melakukan *sharing* atau *brifieng* bersama seluruh karyawan. Dengan adanya *briefing* dapat menjadi sarana untuk menyampaikan apasaja permasalahan yang ada di lapangan yang menyebabkan stress kerja. Komunikasi antar pemimpin dan karyawan dapat

membantu memaksimalkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Perusahaan perlu memperhatikan tekanan kerja yang menyebabkan stress kerja pada karyawan seperti tekanan kerja pada hasil produksi, dengan memberikan target produksi per jam yang sesuai.
- c. Perusahaan hendaknya memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberikan insentif karena dalam penelitian ini perhitungan insentif yang tidak jelas dapat menyebabkan keinginan berpindah kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang sejenis hendaknya dapat menambahkan atau mengganti dengan variabel lainnya seperti Gaji, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan lebih banyak lagi sumber dan referensi untuk mencari materi yang berkaitan dengan penelitian
- c. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan lebih meningkatkan ketelitian dalam segi kelengkapan data yang diperoleh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, D. K. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJATERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya) Chici. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(1), 2013–2015.
- Clinton, V., Purba, B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima , TBK Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–8. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1455/1132>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. 154.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Kodrattriana, S. (2016). *ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PENGARUH GAJI,KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN*. 81–86.
- Lahat, M. A., & Marthanti, A. S. (2021). The effect of work engagement and work stress on job satisfaction and their impact on turnover intention of Gojek Partners in Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (IJOMAS)*, 02(06), 40–50.
- Mulyawan Safwandy Nugraha. (2020). Studi Pustaka Dalam Penelitian. In *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Notoprawiro, F. R. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention*.

- PRASETYO, F. A. (2020). The Effect of Incentives Towards Turnover Intentions Mediated by Continuance Commitment and Moderated by Job Status. *Journal of Research in Management*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.32424/jorim.v3i2.102>
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Literatur Review: Turnover Intention Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Setiawati, R., & Yunita, P. (2019). Effect of Incentives and Work Environment on Ship Crew Turnover Intention. *GROSTLOG 2019: Global Research on Sustainable Transport & Logistics*, 196–202.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Wati, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. *Αγαη*, 8(5), 55.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa* (M. Nasrudin (ed.); 1st ed.). PT. Nasya Expanding Management. [https://books.google.co.id/books?id=qPp7EAAAQBAJ&pg=PA1&hl=id&source=gbs\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=qPp7EAAAQBAJ&pg=PA1&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false)
- Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255290. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/11576/8823>

# LAMPIRAN

## **Lampiran 1 Lembar Kuesioner**

### **KOESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BAGIAN LINKING PRODUKSI PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI**

Responden yang terhormat :

Perkenalkan nama saya Lia Apriyani, saya Mahasiswa DIII Akuntansi Politeknin Harapan Bersama Tegal. Berikut saya lampirkan kuesioner penelitian untuk Tugas Akhir (TA) saya yang berjudul “PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BAGIAN LINKING PRODUKSI PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI”. Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir dan setiap informasi di dalamnya akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon berkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner, dan adapun manfaat dari mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia :

- 17-30 tahun
- 31-40 tahun
- > 40 tahun

Pendidikan Terakhir :

- SD
- SMP
- SMA
- DIII/S1

### Lamanya Bekerja

- 3-6 bulan
- 1-2 tahun
- 3-4 tahun
- > 5 tahun

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

### PETUNJUK :

1. Beri tanda Silang (X) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat anda.
2. Dimohon kuesioner ini diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang diberikan

### STRESS KERJA

Koesioner sesuai dengan penelitian (Notoprawiro, 2016)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kebisingan di tempat saya bekerja mempengaruhi aktivitas dalam bekerja					
2	Dalam satu hari saya bekerja lebih dari 7 jam					
3	Waktu istirahat saya tidak lebih dari 1 jam					
4	Konsentrasi saya menjadi tidak fokus dengan pola kerja yang terus berubah					
5	Suhu udara tempat saya bekerja cukup kondusif untuk melakukan pekerjaan					
6	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya					



No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
7	Saya tidak merasa tertekan ketika menghadapi situasi baru dan asing Atasan					
8	Atasan di tempat saya bekerja memberikan pengawasan yang tinggi					
9	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat					
10	Kebebasan dalam bekerja membuat saya nyaman dalam mengerjakan pekerjaan					

### INSENTIF

Koesioner sesuai dengan penelitian (Pratiwi et al., 2020)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
2	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
3	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan					
4	Lamakerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
5	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan					
6	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari					
7	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhana anda terpenuhi					
8	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan					
9	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak					
10	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					

## TURNOVER INTENTION

Koesioner sesuai dengan penelitian (Notoprawiro, 2016)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mempunyai pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di organisasi / perusahaan					
2	Saya merasa bekerja di institusi lain lebih menarik					
3	Saya mempunyai keinginan untuk berpindah organisasi / perusahaan					
4	Saya secepatnya akan meninggalkan organisasi / perusahaan					
5	Saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi / perusahaan karena pekerjaan yang tidak sesuai					
6	Saya berniat menanyakan kepada orang lain peluang bekerja diluar organisasi / perusahaan					
7	Saya sedang mencari pekerjaan lain					
8	Saya berkomitmen mencari pekerjaan baru					
9	Jika mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, saya akan segera pindah					
10	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibanding saat ini					



### Lampiran 3 Presentase Data Responden

**Statistics**

		Stress_Kerja	Insentif	Turnover_Intention
N	Valid	94	94	94
	Missing	0	0	0
Mean		35.70	35.38	35.11
Median		36.00	36.00	35.50
Mode		38	40	41
Std. Deviation		5.259	6.532	8.676
Variance		27.652	42.669	75.279
Range		28	36	36
Minimum		22	14	14
Maximum		50	50	50
Sum		3356	3326	3300

### Frequency Table

**Stress\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	2.1	2.1	2.1
	24	1	1.1	1.1	3.2
	26	1	1.1	1.1	4.3
	27	1	1.1	1.1	5.3
	28	3	3.2	3.2	8.5
	29	1	1.1	1.1	9.6
	30	3	3.2	3.2	12.8
	31	7	7.4	7.4	20.2
	32	7	7.4	7.4	27.7
	33	8	8.5	8.5	36.2
	34	5	5.3	5.3	41.5
	35	3	3.2	3.2	44.7
	36	6	6.4	6.4	51.1
	37	9	9.6	9.6	60.6

38	10	10.6	10.6	71.3
39	7	7.4	7.4	78.7
40	6	6.4	6.4	85.1
41	3	3.2	3.2	88.3
42	5	5.3	5.3	93.6
43	1	1.1	1.1	94.7
44	2	2.1	2.1	96.8
46	1	1.1	1.1	97.9
50	2	2.1	2.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

#### Insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14	1	1.1	1.1	1.1
18	1	1.1	1.1	2.1
19	1	1.1	1.1	3.2
22	1	1.1	1.1	4.3
23	2	2.1	2.1	6.4
24	1	1.1	1.1	7.4
25	1	1.1	1.1	8.5
28	5	5.3	5.3	13.8
29	1	1.1	1.1	14.9
30	6	6.4	6.4	21.3
31	2	2.1	2.1	23.4
32	4	4.3	4.3	27.7
33	3	3.2	3.2	30.9
34	8	8.5	8.5	39.4
35	7	7.4	7.4	46.8
36	8	8.5	8.5	55.3
38	6	6.4	6.4	61.7
39	7	7.4	7.4	69.1
40	17	18.1	18.1	87.2
41	3	3.2	3.2	90.4

42	2	2.1	2.1	92.6
44	1	1.1	1.1	93.6
45	1	1.1	1.1	94.7
46	3	3.2	3.2	97.9
50	2	2.1	2.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

## Turnover\_Intention

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14	1	1.1	1.1	1.1
16	1	1.1	1.1	2.1
18	1	1.1	1.1	3.2
20	2	2.1	2.1	5.3
21	2	2.1	2.1	7.4
22	1	1.1	1.1	8.5
23	1	1.1	1.1	9.6
24	1	1.1	1.1	10.6
25	4	4.3	4.3	14.9
26	5	5.3	5.3	20.2
27	1	1.1	1.1	21.3
28	3	3.2	3.2	24.5
29	3	3.2	3.2	27.7
30	3	3.2	3.2	30.9
31	4	4.3	4.3	35.1
32	3	3.2	3.2	38.3
33	2	2.1	2.1	40.4
34	7	7.4	7.4	47.9
35	2	2.1	2.1	50.0
36	3	3.2	3.2	53.2
37	5	5.3	5.3	58.5
38	1	1.1	1.1	59.6
39	2	2.1	2.1	61.7

40	5	5.3	5.3	67.0
41	9	9.6	9.6	76.6
42	4	4.3	4.3	80.9
43	1	1.1	1.1	81.9
44	3	3.2	3.2	85.1
45	2	2.1	2.1	87.2
46	4	4.3	4.3	91.5
48	2	2.1	2.1	93.6
49	2	2.1	2.1	95.7
50	4	4.3	4.3	100.0
Total	94	100.0	100.0	

### Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X 1
X1.1 Pearson Correlation	1	.000	.090	.375**	.086	.181	.003	-.023	.102	-.102	.319**
Sig. (2-tailed)		.998	.391	.000	.412	.081	.979	.830	.330	.327	.002
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.2 Pearson Correlation	.000	1	.479**	.107	.035	-.048	.078	.151	.159	.043	.432**
Sig. (2-tailed)	.998		.000	.303	.741	.648	.457	.147	.125	.681	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.3 Pearson Correlation	.090	.479**	1	.275**	.048	.011	-.128	-.013	.091	.091	.441**
Sig. (2-tailed)	.391	.000		.007	.643	.918	.218	.898	.381	.385	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.4 Pearson Correlation	.375**	.107	.275**	1	.168	.159	-.089	.138	.158	.075	.458**
Sig. (2-tailed)	.000	.303	.007		.105	.127	.396	.187	.128	.471	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.5 Pearson Correlation	.086	.035	.048	.168	1	.482**	.500**	.392*	.113	.162	.649**
Sig. (2-tailed)	.412	.741	.643	.105		.000	.000	.000	.277	.120	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.6 Pearson Correlation	.181	-.048	.011	.159	.482**	1	.391**	.404*	.228*	.239*	.629**
Sig. (2-tailed)	.081	.648	.918	.127	.000		.000	.000	.027	.020	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.7 Pearson Correlation	.003	.078	-.128	-.089	.500**	.391**	1	.365*	.035	.132	.502**
Sig. (2-tailed)	.979	.457	.218	.396	.000	.000		.000	.735	.206	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.8 Pearson Correlation	-.023	.151	-.013	.138	.392**	.404**	.365**	1	.212*	.235*	.581**
Sig. (2-tailed)	.830	.147	.898	.187	.000	.000	.000		.042	.023	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.9 Pearson Correlation	.102	.159	.091	.158	.113	.228*	.035	.212*	1	-.015	.361**
Sig. (2-tailed)	.330	.125	.381	.128	.277	.027	.735	.042		.888	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94
X1.10 Pearson Correlation	-.102	.043	.091	.075	.162	.239*	.132	.235*	-.015	1	.400**
Sig. (2-tailed)	.327	.681	.385	.471	.120	.020	.206	.023	.888		.000
N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94



Total	Pearson Correlation	.319**	.432**	.441**	.458**	.649**	.629**	.502**	.581*	.361*	.400**	1
_X1												
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	93	94	94	94

\*\* . 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	X2.9	X2.10	Total
												_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.553**	.425*	.362*	.091	.381**	.425*	.618*	.494*	.356**	.653*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.384	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.2	Pearson Correlation	.553**	1	.376*	.342*	.309*	.486**	.392*	.595*	.516*	.448**	.696*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.3	Pearson Correlation	.425**	.376**	1	.686*	.548*	.391**	.348*	.487*	.411*	.430**	.754*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.4	Pearson Correlation	.362**	.342**	.686*	1	.448*	.341**	.326*	.422*	.350*	.499**	.704*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.001	.001	.000	.001	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.5	Pearson Correlation	.091	.309**	.548*	.448*	1	.317**	.145	.394*	.225*	.503**	.606*
	Sig. (2-tailed)	.384	.002	.000	.000		.002	.163	.000	.029	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.6	Pearson Correlation	.381**	.486**	.391*	.341*	.317*	1	.415*	.549*	.721*	.507**	.731*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.7	Pearson Correlation	.425**	.392**	.348*	.326*	.145	.415**	1	.348*	.356*	.297**	.559*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.163	.000		.001	.000	.004	.000



Y5	Pearson	.226*	.542*	.625*	.662*	1	.563*	.616*	.626*	.518*	.502*	.758**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y6	Pearson	.096	.599*	.698*	.640*	.563*	1	.727*	.774*	.580*	.708*	.825**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.356	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y7	Pearson	.097	.530*	.672*	.779*	.616*	.727*	1	.837*	.567*	.606*	.844**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.353	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y8	Pearson	.213*	.667*	.748*	.721*	.626*	.774*	.837*	1	.698*	.705*	.908**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y9	Pearson	.351*	.647*	.702*	.573*	.518*	.580*	.567*	.698*	1	.685*	.808**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y10	Pearson	.193	.634*	.668*	.556*	.502*	.708*	.606*	.705*	.685*	1	.803**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Total	Pearson	.338*	.799*	.863*	.830*	.758*	.825*	.844*	.908*	.808*	.803*	1
_Y	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

**Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	10

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

### Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		94
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	8.11302814
Most Extreme	Absolute	.055
Differences	Positive	.031
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress_Kerja	.866	1.155
	Insentif	.866	1.155

### Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastitas

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

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.453	3.660		.124	.902
	Stress_Kerj	.132	.099	.148	1.335	.185
	Insentif	.040	.080	.055	.498	.619

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Lampiran 8 Hasil Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.562	2	439.781	6.538	.002 <sup>b</sup>
	Residual	6121.374	91	67.268		
	Total	7000.936	93			

### Lampiran 9 Hasil Uji T

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

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.311	6.422		5.343	.000
	Stress_Kerja	.469	.174	.285	2.702	.008
	Insentif	-.451	.140	-.340	-3.225	.002

### Lampiran 10 Hasil Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 <sup>a</sup>	.126	.106	8.202

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Lampiran 11 Data Turnover PT. Tri Lestari Sandang Industri

Page 1 / 1  
print time 17 Feb 2023 8:12:09 PM

**DATA TURNOVER KARYAWAN DEPARTEMEN**

PT. Leetex Garment Indonesia

File Ref. (RP-HRD-024) File location > HR > Click 'Personnel' > Click > Choose 'DATA TURNOVER KARYAWAN DEPARTEMEN'

#	DEPARTMENT DIVISION	INIT	IN	OUT	IN - OUT	redeploy ment	BALANCE	OUT / IN %	Turnover %	Note
<b>PT A INDUSTRY</b>										
1	Finance	1					1	%	%	
2	HRD	7					7	%	%	
3	I.T	2					2	%	%	
4	LEGAL OFFICER	2					2	%	%	
5	ACCOUNTING	2					2	%	%	
6	PAYROLL	2					2	%	%	
7	SEKRETARIS	1					1	%	%	
8	TARGET	8					8	%	%	
9	*No department type*	2					2	%	%	
10	QC RAJUT	37	1	2	-1		36	200%	5.6%	
11	LINKING	1.682	87	192	-105		1.577	220.7%	12.2%	
12	OBRAS	103	2	12	-10		93	600%	12.9%	
13	SOOM SONTEX	340	12	39	-27		313	325%	12.5%	
14	SULAM	135	6	9	-3		132	150%	6.8%	
15	Q.C LAMPU	85	2	2			85	100%	2.4%	
16	EXPEDISI	18					18	%	%	
17	UMUM	12					12	%	%	
18	SECURITY	15	2	2			15	100%	13.3%	
	Subtotal 1	2.454	112	258	-146		2.308	230.4%	11.2%	
	<b>TOTAL</b>	<b>2.454</b>	<b>112</b>	<b>258</b>	<b>-146</b>		<b>2.308</b>	<b>230.4%</b>	<b>11.2%</b>	



## Lampiran 12 Tanda Tangan Bimbingan

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama : Lia Apriyani  
 NIM : 20061028  
 Program Studi : D III Akuntansi  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stress Kena dan Isengate terhadap Turnover Intention Pada Bagian Linking Production PT. Tri Lestari Sandang Industri  
 Pembimbing I : Hesti Widianti, S.E., M.Si.

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	Senin, 12 Des 2022	Pengajuan Judul Tugas Akhir	
2.	Jumat, 6 Jan 2023	ACC Judul Tugas Akhir	
3.	Senin, 13 Jan 2023	Bimbingan Proposal Revisi Latar belakang	
4.	Rabu, 1 Maret 2023	Bimbingan Proposal Revisi Latar belakang dan Rumusan Masalah.	
5.	Selasa, 14 Mar 2023	Bimbingan Proposal : ACC Proposa	
6.	Senin, 22 Mei 2023	Bimbingan TA Revisi bab 2 dan 3	
7.	Minggu, 18 Juni 2023	Bimbingan TA. Revisi bab 2, 3	
8.	Senin, 3 Juli 2023	Bimbingan TA. Revisi Saran, kesugyaan berpikir dan lambaian referensi	
9.	Senin 3 Juli 2023	ACC TA	

**Catatan:** Konsultasi dengan Dosen Pembimbing masing-masing minimal 8 kali bimbingan.



1

## KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Lia Apriyani  
 NIM : 20031020  
 Program Studi : D III Akuntansi  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stress Kerja dan Insentif terhadap  
 Turnover Intention pada Bagian Lining Produksi  
 Pembimbing I : R. T. Lestari S. Pang. L. Pang. Produksi  
 Pembimbing II : Imam Hasan, S. Pd., M. Pd.

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	Senin, 2 Jan 2023	Pengajuan Judul TA	
2.	Selasa, 7 Feb. 2023	ACC Judul TA	
3.	Kamis, 16 Mar 2023	Bimbingan proposal Revisi: Penulisan, Research Gap, kajian pustaka, Penelitian pendahuluan, hipotesis	
4.	A Selasa, 1 April 2023	Bimbingan proposal Revisi: Penulisan, Penulisan Analisis Kajian Pustaka, metode penelitian.	
5.	Kamis, 8 Mei 2023	Bimbingan proposal Revisi: Penulisan, Kebersihan gambar dan tabel, Judul Penelitian, kuesioner, daftar isi	
6.	Rabu, 10 Mei 2023	ACC proposal	
7.	Kamis, 25 Mei 2023	Bimbingan TA Revisi: bab 3 scope	
8.	Kamis, 15 Juni 2023	Bimbingan TA Revisi: Penulisan, Abstrak, & Revisi perubahan, bab 4 kesimpulan.	

Catatan: Konsultasi dengan Dosen Pembimbing masing-masing minimal 8 kali bimbingan.

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
9	Selasa, 29 Juni 2023	Bimbingan TA Revisi: Penulisan, abstrak Bab 2, sampel, bab 4 pembahasan, lampiran.	
10	Rabu, 5 Juli 2023	Bimbingan TA Revisi: Penulisan, hasil uji hipotesis, kesimpulan.	
11	Jumat, 7 Juli 2023	ACC TA.	