

**PENGARUH KENYAMANAN KERJA, KOMPETENSI
DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PEGAWAI KELURAHAN DI
KECAMATAN GAJAHMUNGKUR,
KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG

Disusun oleh :

JENNY KRIS HILDAWATI

220202000113

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jenny Kris Hildawati

Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000113

Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh kenyamanan kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang.

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan apabila kemudian hari ditemukan dan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan atau pemalsuan maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 27 Mei 2024



JENNY KRIS HILDAWATI

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Jenny Kris Hildawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000113
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kenyamanan kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang.
Dosen Pembimbing : Ariyani Indriastuti, SP. MM

Mengetahui,

Ketua STIE Semarang



Cahyani Tunggal Sari, SE, MA, MM

NIDN. 0603108402

Semarang, 7 Juni 2024

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Ariyani", written over the text of the supervisor's name.

Ariyani Indriastuti, SP. MM.

NIDN 0628107302

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Jenny Kris Hildawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000113
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kenyamanan kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 31 Mei 2024

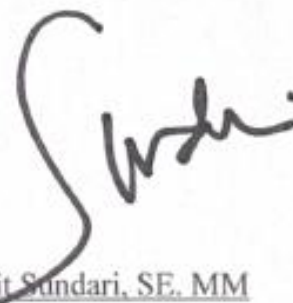
Penguji 1



Ariyani Indriastuti, SP. MM.

NIDN 0628107302

Penguji 2



Pipit Sundari, SE. MM

NIDN. 0620088201

ABSTRAK

Permasalahan penelitian yang diusung dalam penelitian ini adalah adanya pegawai yang melakukan turnover. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari variabel kenyamanan, kompetensi dan stress kerja terhadap *Turnover Intention*.

Dalam penelitian ini responden penelitiannya adalah pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang yang berjumlah 72 pegawai. Analisis ini meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dengan kromogorov smirnov, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dengan glejser), analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Uji F tingkat signifikan adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa model fit atau layak dijadikan model penelitian. Dan pengujian secara parcial menjelaskan bahwa variabel kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan signifikansi $0.022 < 0.05$, pada variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan signifikansi $0.002 < 0.05$ dan variable stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan signifikansi $0.001 < 0.05$. Koefisien determinasi menunjukkan nilai Adj R² diperoleh sebesar 0,372 yang artinya 37.2% *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kenyamanan, kompetensi dan stress kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kenyamanan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Saran dari peneliti yaitu diharapkan Pimpinan Di Setiap Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang hendaknya mampu memenuhi kebutuhan pegawai dan memberikan fasilitas yang memadai dalam menunjang kinerja pegawai. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan saran, masukan ataupun motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan karir dengan melanjutkan kuliah lagi atau mengikuti diklat-diklat atau pelatihan yang mampu menunjang kinerja pegawai

Kata Kunci : kenyamanan, kompetensi dan stress kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The research problem raised in this study is the existence of employees who make turnover. This research aims to analyze the influence of comfort, competence and work stress variables on Turnover Intention.

*In this study, the research respondents were subdistrict employees in Gajah Mungkur District, Semarang City, totaling 72 employees. This analysis includes instrument tests (validity test, reliability test), classical assumption tests (normality test with Kromogorov Smirnov, multicollinearity test, heteroscedasticity test with Glejser), multiple regression analysis, hypothesis testing via *t* test, *F* test, and coefficient of determination test.*

*The results of this research prove that the significant level of the *F* test is $0.000 < 0.05$, which shows that the model is fit or worthy of being used as a research model. And partial testing explains that the comfort variable has a positive and significant effect on Turnover Intention with a significance of $0.022 < 0.05$, the competency variable has a positive and significant effect on Turnover Intention with a significance of $0.002 < 0.05$ and the work stress variable has no effect on Turnover Intention with a significance of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination shows that the Adj R² value obtained is 0.372, which means that 37.2% of Turnover Intention can be explained by the independent variables comfort, competence and work stress, while the rest is influenced by other variables outside this research model.*

The conclusion of this research is that comfort and competence have a positive and significant effect on Turnover Intention. Meanwhile, the work stress variable has no effect on Turnover Intention. Suggestions from researchers are that it is hoped that the leadership in each sub-district in Gajahmungkur District, Semarang City should be able to meet employee needs and provide adequate facilities to support employee performance. Apart from that, leaders can also provide advice, input or motivation to employees to improve competence and develop careers by continuing to study further or taking part in courses or training that can support employee performance.

Keywords: comfort, competence and work stress, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh kenyamanan kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Ibu Cahyani Tunggal Sari, SE, MA, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.
2. Bapak Heri Nathoil S.Ag. MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Ibu Dosen pembimbing, Ariyani Indriastuti, SP. MM, selalu memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan dukungan dengan sabar kepada penulis.
4. Dosen-dosen serta civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, terutama Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
5. Kepada kedua orang tua, kakak, kerabat serta para sahabat yang selalu memberikan segala bentuk dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman mahasiswa STIE Semarang yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga selesainya penelitian ini.
7. Semua responden yang memberikan waktu dalam penelitian ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berkenan memberikan bantuan dalam bentuk apapun.

Penulis sangat mengharapkan agar skripsi ini bermanfaat bagi kita semua baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

Semarang, 2024

Jenny Kris Hildawati

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.4. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Populasi dan Sampel.....	27
3.2. Variabel dan Definisi Operasional	27
3.3. Metode Pengumpulan Data	29
3.4. Metode Analisis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian	39

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.1.3 Analisis Data.....	47
4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik	47
4.1.3.2 Analisis Regresi Linier	50
4.1.3.3 Pengujian Hipotesis (t)	51
4.1.3.4 Uji F (Kelayakan Model).....	53
4.1.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.2. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	58
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1.Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1.Definisi Operasional dan Indikator Variabel	29
Tabel 3.2.Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 3.3.Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.1.Responden Menurut Umur.....	40
Tabel 4.2.Responden Menurut Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3.Responden Menurut Pendidikan Responden	41
Tabel 4.4.Responden Menurut Lama Kerja Pegawai.....	41
Tabel 4.5.Deskripsi Variabel Kenyamanan	43
Tabel 4.6.Deskripsi Variabel Kompetensi	44
Tabel 4.7.Deskripsi Variabel Stress kerja	45
Tabel 4.8.Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	46
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.10.Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.11.Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.13.Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.14.Hasil F	53
Tabel 4.15.Hasil Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	23

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Kuesioner	
Tabulasi Data	
Hasil Uji SPSS	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang Masalah

Sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya harus diarahkan oleh manajemen yakni manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya. Seberapa baik sumber daya yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai (Alghifary, 2023).

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi dan pemasaran hasil. Namun pihak manajemen sering menilai bahwa karyawan yang digunakan sebagai aset produksi dapat dipindah bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis dalam bentuk perampingan jumlah karyawan. Salah satu yang berpengaruh dengan tenaga kerja di suatu perusahaan adalah tingkat *Turnover* yang tinggi. *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, namun belum sampai tahap realisasi (Basri, 2022).

Perlu diketahui bahwa baik tidaknya suatu organisasi perusahaan tidak bisa hanya diukur dengan melihat tingginya tingkat *Turnover*. Salah satu pemicu yang

mendasari tingginya *Turnover* karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas manajemennya. Adanya manajemen yang baik tentunya diharapkan dapat membawa pengaruh positif terhadap para karyawan agar sesuai dengan standar dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya *rotation* (perputaran) yang terjadi karena faktor umur ataupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon kader untuk posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh faktor pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan dalam mencari karyawan untuk menggantikan posisinya, sehingga butuh waktu dan biaya. Pernyataan ini pula telah dikemukakan oleh Sari (2022) bahwa *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak buruk terhadap organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*).

Turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins dan Judge, 2018). Kemudian Sari (2022) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Alghifary (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Kenyamanan adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik (Alghifary, 2023). Dengan terpenuhinya kenyamanan, dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut. (Alghifary, 2023), kenyamanan ditentukan oleh beberapa unsur pembentuk dalam perancangan yakni sirkulasi, daya alam/iklim, kebisingan, aroma/bau-bauan, bentuk, keamanan, kebersihan, keindahan dan penerangan. Prasasto Satwiko (Basri, 2022) dengan latar belakang arsitektur dan fisika bangunan menjelaskan bahwa kenyamanan dan perasaan nyaman adalah penilaian komprehensif seseorang terhadap lingkungannya. Manusia menilai kondisi lingkungan berdasarkan rangsangan yang masuk ke dalam dirinya. Dalam hal ini yang terlibat tidak hanya masalah fisik biologis, namun juga perasaan. Suara, cahaya, aroma, suhu dan lain-lain rangsangan ditangkap sekaligus, lalu diolah oleh otak, kemudian otak akan memberikan penilaian relatif apakah kondisi itu nyaman atau tidak. Ketidaknyamanan pada suatu faktor dapat ditutupi oleh faktor lain. Penelitian yang dilakukan Alghifary (2023) menunjukkan bahwa Kenyamanan berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan penelitian Basri, (2022) menunjukkan bahwa Kenyamanan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan. Menurut Sari (2022) kompetensi adalah kecakapan,

keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Ramadhani (2023) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Penelitian yang dilakukan Sari (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Kompetensi terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan penelitian Nurliawan (2022) dan Ramadhani (2023) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Mawadati (2020) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Penelitian yang dilakukan Mawadati (2020) dan Riani (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan

positif antara Stress kerja terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Muslim (2021) menyimpulkan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah, maka judul dalam penelitian ini adalah : Pengaruh kenyamanan kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap *Turnover intention* Pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada permasalahan penelitian mengenai pengaruh dari Kenyamanan, Kompetensi dan Stress kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai kelurahan Di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan penelitian yaitu :

1. Adakah pengaruh kenyamanan terhadap *turnover intention* pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang ?
3. Adakah pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kenyamanan terhadap *turnover intention* pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua katagori, yaitu kegunaan secara praktis dan kegunaan secara teoritis, yang dijelaskan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi setiap kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang untuk mengevaluasi dan menambah masukan mengenai pengaruh dari kenyamanan, kompetensi dan stress kerja terhadap *turnover intention* di setiap kelurahan pada Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang.
2. Manfaat pengguna diharapkan dapat dijadikan bahan masukan kepada pegawai terkait agar lebih memperhatikan peraturan tentang *turnover intention* agar menambah wawasan yang khususnya berhubungan dengan kenyamanan, kompetensi dan stress kerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada peneliti selanjutnya yang mengambil tema penelitian yang sama terkait *turnover intention* yang lebih luas tentang kenyamanan, kompetensi dan stress kerja sehingga menciptakan

pengambilan keputusan yang berhubungan dengan *turnover intention* di setiap kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins dan Judge, 2018). Kemudian (Muslim, 2021) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Mawadati, (2020) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Menurut (Muslim, 2021), mendefinisikan *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat 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. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *Turnover Intention* merupakan suatu sikap yg timbul secara sukarela maupun tidak sukarela yang ada dalam individu karyawan yang

mempunyai keinginan atau tindakan untuk meninggalkan organisasi sementara atau berpindah mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

2.1.2 Dimensi *Turnover Intention*

Mawadati (2020) mengemukakan ada tiga dimensi yang dapat 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. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul 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 yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar

perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

(Muslim, 2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor keorganisasian dan faktor individual.

1. Faktor-faktor keorganisasian meliputi:

- a. Besar atau kecilnya organisasi, karena perusahaan yang lebih besar mempunyai kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses manajemen sumber daya manusia, serta kegiatan penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.
- b. Besar atau kecilnya unit kerja, karena unit kerja yang lebih kecil terutama dalam tenaga kerja yang kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan begitupun dengan sebaliknya.
- c. Gaji, karena ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam perusahaan yang memberikan gaji karyawan dengan rendah.
- d. Bobot pekerjaan, karena ada hubungan antara pergantian karyawan dengan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas serta autonomi atau tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
- e. Gaya penyelia, karena tingkat pergantian karyawan yang tertinggi berada pada kelompok kerja dimana penyelia nya bersikap acuh tak acuh atau kurang peduli dengan karyawan nya dan begitu pun dengan sebaliknya.

2. Faktor-faktor individual meliputi:
 - a. Kepuasan terhadap pekerjaan, karena semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
 - b. Promosi, karena kurangnya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu alasan pengunduran diri.
 - c. Kerabat dalam pekerjaan, karena hubungan kerabat kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut atau tidak.
 - d. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
 - e. Harapan dapat menemukan pekerjaan lain, karena variabel ini mendapat dukungan begitu penting karena seseorang karyawan ketika keluar dari perusahaan berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.
 - f. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi dimana menghadapi individu pada kesempatan, kendala, serta keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya dan melakukan apa yang disukai.
 - g. Lingkungan kerja, terdiri dari dua lingkungan yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi perusahaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi budaya organisasi, beban pekerjaan, gaji, hubungan rekan kerja dan kualitas kehidupan kerjanya.

2.1.1.3. Indikator-Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* dalam penelitian ini diukur dengan (Nurliawan, 2022)

1. Kesempatan Pekerjaan
2. Alternatif yang dirasakan
3. Harapan Pekerjaan
4. Keinginan Berpindah

2.1.2 Kenyamanan

2.1.2.1 Pengertian Kenyamanan

Kenyamanan adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik (Katherine Kolcaba, 2003). Dengan terpenuhinya kenyamanan, dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut. (Hakim, Komponen Perancangan Arsitektur Lansekap, 2012), kenyamanan ditentukan oleh beberapa unsur pembentuk dalam perancangan yakni sirkulasi, daya alam/iklim, kebisingan, aroma/bau-bauan, bentuk, keamanan, kebersihan, keindahan dan penerangan. Prasasto Satwiko (Satwiko, 2009) dengan latar belakang arsitektur dan fisika bangunan menjelaskan bahwa kenyamanan dan perasaan nyaman adalah penilaian komprehensif seseorang terhadap lingkungannya. Manusia menilai kondisi lingkungan berdasarkan rangsangan yang masuk ke dalam dirinya. Dalam hal ini yang terlibat tidak hanya masalah fisik biologis, namun juga perasaan. Suara, cahaya, aroma, suhu dan lain-lain rangsangan ditangkap sekaligus, lalu diolah oleh otak, kemudian otak akan

memberikan penilaian relatif apakah kondisi itu nyaman atau tidak. Ketidaknyamanan pada suatu faktor dapat ditutupi oleh faktor lain.

Menurut Cormick & Ernest (1993) menjelaskan Kenyamanan merupakan suatu kondisi perasaan, dan kondisi perasaan itu sangat tergantung pada orang yang mengalami situasi tersebut. Kita tidak dapat mengetahui tingkat kenyamanan yang dirasakan orang lain secara langsung maupundengan melakukan pengamatan luar terhadap orang tersebut, tetapi untuk mengetahuinya harus menanyakan langsung kepada orang tersebut mengenai seberapa nyaman diri mereka, dan biasanya menggunakan istilah-istilah yang kontinu, seperti agak tidak nyaman, mengganggu, sangat tidak nyaman hingga mengkhawatirkan. Kenyamanan seseorang dalam menggunakan sebuah produk atau rancangan mungkin berbeda satu sama lain. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu fungsi fisik maupun persepsi masing-masing orang. Menurut (Cormick & Ernest, 1993) menegaskan dalam membentuk kenyamanan sebuah produk atau rancangan, perhatian pada faktor manusia (human factor) berperan penting dalam mencipta desain yang memiliki ergonomi yang baik, yang nantinya menciptakan kenyamanan bagi penggunanya.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kenyamanan

Menurut Katharine Kolcaba (Kolcaba, 2003), aspek kenyamanan terdiri dari:

- a. Kenyamanan fisik berkenaan dengan sensasi tubuh yang dirasakan oleh individu itu sendiri.

- b. Kenyamanan psikospiritual, yang berkenaan dengan kesadaran internal diri, yang meliputi konsep diri, harga diri, makna kehidupan, seksualitas hingga hubungan yang sangat dekat dan lebih tinggi.
- c. Kenyamanan lingkungan, yang berkenaan dengan lingkungan, kondisi dan pengaruh dari luar kepada manusia seperti temperatur, warna, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain.
- d. Kenyamanan sosiokultural, yang berkenaan dengan hubungan antar personal, keluarga, dan sosial atau masyarakat (keuangan, perawatan kesehatan, kegiatan religius, tradisi keluarga/masyarakat dan sebagainya).

Kolcaba juga menjelaskan 3 (tiga) tingkatan kenyamanan, yaitu:

- a. *Relief*, yaitu level kenyamanan paling dasar, dimana tubuh dalam kondisi bebas dari rasa sakit apapun.
- b. *Ease*, adalah tingkatan kenyamanan yang lebih tinggi, dimana tidak hanya tubuh yang merasakan kenyamanan, tetapi juga kenyamanan secara pikiran atau psikologis.
- c. *Transcendence*, adalah kenyamanan tertinggi, dimana kenyamanan dirasakan sampai pada tingkat spiritual atau rohani.

Kenyamanan secara fisik dalam bangunan dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Kenyamanan Termal Yaitu kondisi dimana manusia merasa nyaman terhadap temperatur dan iklim lingkungannya.
- b. Kenyamanan Audial Adalah kondisi dimana manusia merasa nyaman terhadap suara yang ada di sekitarnya.

- c. Kenyamanan Visual Adalah kondisi dimana manusia merasa tidak terganggu dengan kondisi sekeliling yang diterima oleh indra penglihatannya. Pada umumnya terkait intensitas cahaya yang ada di sekitarnya.

2.1.2.4 Indikator Kenyamanan

Indikator kenyamanan dalam penelitian ini diukur dengan (Alghifahry, 2023) :

1. kegiatan di tempat kerja
2. Dukungan Atasan
3. Hubungan dengan rekan kerja

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan. Menurut Veithzal (2003) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Moh. Uzer Usman (2006) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka

kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Satori (2007) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.3.2. Jenis – Jenis Kompetensi

Terdapat beberapa jenis kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2015) yaitu :

- a. Kompetensi fungsional kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
- b. Kompetensi perilaku mencakup semua aspek perilaku individu yang dapat menciptakan kesuksesan atau kegagalan bagi individu dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kompetensi pengetahuan meliputi kompetensi faktual, konseptual dan prosedural
- d. Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan (Nurliawan, 2022) :

1. Keterampilan
2. Pengetahuan
3. Inisiatif
4. Berorientasi pada prestasi

2.1.4 Stress kerja

2.1.4.1 Pengertian Stress kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Alghifary (2023) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Menurut King, (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Stress kerja) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai (Alghifary, 2023).

2.1.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Menurut Luthan (2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) antara lain:

1. Stressor ekstra organisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Menurut Tewal, et al., (2017) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres

kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a. Konflik peran (role conflict), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (overload), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Kemenduaan peran (role ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.

d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.4.3 Indikator - indikator Stress kerja

Indikator stress kerja dalam penelitian ini diukur dengan (Muslim 2021) :

1. Tekanan kerja
2. Ketidakcocokan pekerjaan.
3. Pekerjaan membosankan.
4. Beban lebih

2.2 Penelitian Terdahulu

Ringkasan dari penelitian terdahulu dirangkum kedalam sebuah tabel yang bertujuan sebagai referensi dalam penyusunan skripsi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil	Saran
1	Alghifary (2023) Pengaruh kenyamanan di tempat kerja dan kepuasan kerja Terhadap perputaran karyawan	Untuk menganalisis pengaruh kenyamanan di tempat kerja dan kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisit as. Pengujian hipotesis, uji F dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier berganda	kenyamanan di tempat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap perputaran karyawan, kepuasan dan keterikatan konstituen tidak berpengaruh terhadap perputaran karyawan	Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variable bebas seperti komitmen organisasi
2	Basri, (2022) Peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, Beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan Kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (<i>Turnover</i>) perawat pada masa pandemi covid-19 Di rumah sakit sekarwangi, Sukabumi	Untuk menganalisis pengaruh remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, Beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap keinginan pindah kerja (<i>Turnover</i>)	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisit as. Pengujian hipotesis, uji F dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier berganda	Remunerasi, Kompensasi, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (<i>Turnover</i>) sedakan Kenyamanan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh	Disarankan bagi pimpinan di Rumah Sakit dapat mengatur beban kerja perawat secara merata dengan baik yang tentunya tidak membebani kemampuan dari pegawai
3	Mawadati (2020) Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan	Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisit as. Pengujian hipotesis, uji F dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier	kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> ; Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	Penelitian mendatang dapat menambahkan variable bebas

			berganda		
4	Muslim (2021) Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta	Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisit as. Pengujian hipotesis, uji F dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier berganda	Stres Kerja tidak berpengaruh sedangkan Beban Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	Tidak ada saran
5	Nurliawan (2022) Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada PT. Victory International Futures Malang)	Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan pengembangan karir terhadap <i>Turnover Intention</i>	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisit as. Pengujian hipotesis, uji F dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier berganda	Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan	Penelitian selanjutnya yaitu dengan menambahkan variable lain yang dapat memberikan pengaruh atau mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja
6	Raamadhani (2023) Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan Kompetensi terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan Kompetensi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisit as. Pengujian hipotesis, uji F dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier berganda	kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	Penelitian mendatang dapat menambahkan variable variable lain yang sekiranya dapat menekan angka <i>Turnover Intention</i>
7	Riani (2018) Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan Kerja non fisik terhadap <i>Turnover Intention</i>	Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan Kerja non fisik terhadap <i>Turnover Intention</i>	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisit as. Pengujian hipotesis, uji F	stres kerja, beban kerja dan lingkungan Kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	diharapkan menambah variabel lain karena menutup kemungkinan <i>Turnover Intention</i> dapat dipengaruhi oleh

	karyawan PT. Adi Harapan, Semarang Jaya	<i>Intention</i>	dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier berganda		faktor lain seperti perceived organizational support, komitmen organisasional
8	Sari (2022) Pengaruh kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i> (studi kasus pada PT Samiplast Mitra Makmur)	Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i>	Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesis, uji F dan uji Koefisien determinasi Alat analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover</i> sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover</i> .	diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .

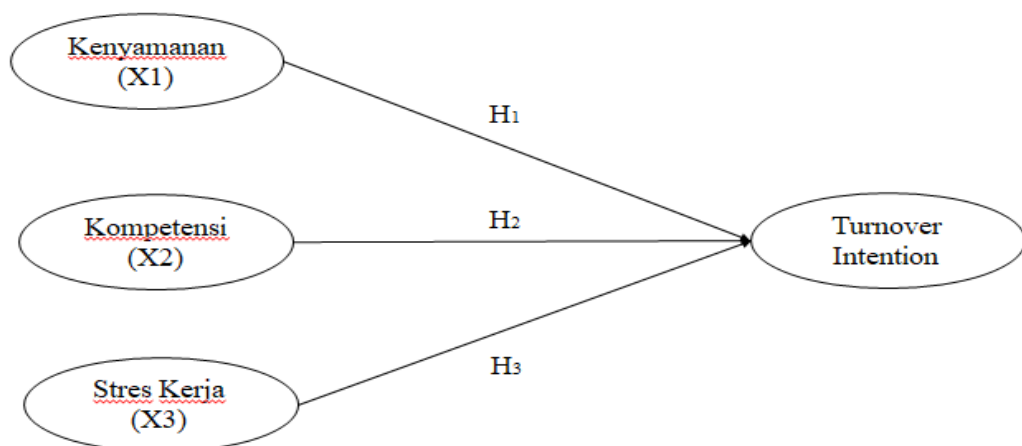
Sumber : kumpulan dari berbagai jurnal penelitian, 2024

2.3 Kerangka pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis merupakan bagan yang dibuat dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang diungkap yaitu *Turnover Intention* wajib kendaraan bermotor beserta alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kenyamanan terhadap *Turnover Intention*

Kenyamanan adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik (Katherine Kolcaba 2003). Dengan terpenuhinya kenyamanan, dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut. (Hakim, Komponen Perancangan Arsitektur Lansekap, 2012), kenyamanan ditentukan oleh beberapa unsur pembentuk dalam perancangan yakni sirkulasi, daya alam/iklim, kebisingan, aroma/bau-bauan, bentuk, keamanan, kebersihan, keindahan dan penerangan. Prasasto Satwiko (Satwiko, 2009) dengan latar belakang arsitektur dan fisika bangunan menjelaskan bahwa kenyamanan dan perasaan nyaman adalah penilaian komprehensif seseorang terhadap lingkungannya. Manusia menilai kondisi lingkungan berdasarkan rangsangan yang masuk ke dalam dirinya. Dalam hal ini yang terlibat tidak hanya masalah fisik biologis, namun juga perasaan. Suara, cahaya, aroma, suhu dan lain-lain rangsangan ditangkap sekaligus, lalu diolah oleh otak, kemudian otak akan memberikan penilaian relatif apakah kondisi itu nyaman atau tidak. Ketidaknyamanan pada suatu faktor dapat ditutupi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan Alghifary (2023) menunjukkan bahwa Kenyamanan berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan penelitian Basri, (2022) menunjukkan bahwa Kenyamanan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kenyamanan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention*

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan. Menurut Veithzal (2003) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Moh. Uzer Usman (2006) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan Sari (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Kompetensi terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan penelitian Nurliawan (2022) dan Raamadhani (2023) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.4.3 Pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun

emosional (mental/psikis). Irham Fahmi (2016) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Penelitian yang dilakukan Mawadati (2020) dan Riani (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Stress kerja terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Muslim (2021) menyimpulkan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang karakteristiknya hendak diduga. (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai kelurahan se-Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang yang berjumlah 72 pegawai dari 8 kelurahan.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi karena dalam banyak kasus tidak mungkin melakukan penelitian dengan seluruh anggota populasi, karena itu dibentuk sebuah perwakilan populasi yang di sebut sampel (Sugiyono, 2012).

Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling, yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pemilihan Teknik ini dikarenakan jumlah populasi yang relative sedikit. Atas dasar perhitungan diatas, maka penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 72 responden pegawai kelurahan se-Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang

3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut. Secara teoritis variabel sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka penelitian menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.2.1.1 Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono,2012). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Kenyamanan(X1)
2. Kompetensi (X2)
3. Stress kerja (X3)

3.2.1.2 Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y)

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	<i>Turnover Intention</i>	Saputra et al., (2017) <i>Turnover Intention</i> dapat merupakan suatu kecenderungan tingkat maupun sikap yang dimiliki karyawan terhadap kemungkinan untuk meninggalkan atau mundur dari suatu pekerjaan.	(Nurliawan, 2022) 1. Kesempatan Pekerjaan 2. Alternatif yang dirasakan 3. Harapan Pekerjaan 4. Keinginan Berpindah
2	Kenyamanan	Michelil eit al (2019) kenyamanan di tempat kerja meliputi pada tiga aspek yang berpengaruh terhadap terbentuknya kenyamanan di tempat kerja. Aspek tersebut di antara lain kegiatan menyenangkan di tempat kerja, dukungan manajer untuk melakukan kegiatan menyenangkan dan sosialisasi dengan rekan kerja.	(Alghifahry, 2023) 1. kegiatan di tempat kerja 2. Dukungan Atasan 3. Hubungan dengan rekan kerja
3	Kompetensi	Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan juga karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya (Becker, Huselid & Ulrich:2018)	(Nurliawan, 2022) 1. Ketrampilan 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Berorientasi pada prestasi
4	Stress kerja	Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan (Riani, 2017)	(Muslim 2021): 1. Tekanan kerja 2. Ketidakcocokan pekerjaan. 3. Pekerjaan membosankan. 4. Beban lebih

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya.

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data primer ini berasal dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data ini diperlukan sebagai pelengkap yang diperoleh dari literatur-literatur, jurnal terdahulu.

B. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang pengumpulan data dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian. Selain itu penelitian ini memerlukan data pelengkap yang dapat diperoleh dari literatur, jurnal-jurnal terdahulu dan dokumen yang ada.

Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala *likert*, yaitu cara pengukuran dengan menghadapkan seorang responden pertanyaan, kemudian diminta untuk memberikan jawaban dan selanjutnya jawaban tersebut diberi skor. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala *likert* yang secara umum menggunakan peringkat lima angka penelitian, yaitu sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| 1. Sangat setuju, dengan skor | = 5 |
| 2. Setuju, dengan skor | = 4 |
| 3. Netral, dengan skor | = 3 |
| 4. Tidak setuju, dengan skor | = 2 |
| 5. Sangat tidak setuju, dengan skor | = 1 |

Metode pencarian informasi dan buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini. Studi pustaka merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian (Sugiyono, 2012).

3.3.2 Uji Instrumen data

3.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul- betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. kemudian nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai) =

5 % dalam pengujian validitasi dengan baris n dan taraf signifikansi (kestioner dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kenyamanan			
	Indikator 1	0.885	0,151	Valid
	Indikator 2	0.839	0,151	Valid
	Indikator 3	0.794	0,151	Valid
2	Kompetensi			
	Indikator 1	0.750	0,151	Valid
	Indikator 2	0.758	0,151	Valid
	Indikator 3	0.681	0,151	Valid
3	Stress kerja			
	Indikator 1	0.775	0,151	Valid
	Indikator 2	0.768	0,151	Valid
	Indikator 3	0.717	0,151	Valid
4	Turnover Intention			
	Indikator 1	0.657	0,151	Valid
	Indikator 2	0.757	0,151	Valid
	Indikator 3	0.831	0,151	Valid
		0.651	0.151	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r \text{ tabel} = 0,151$ sehingga dikatakan valid.

3.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel atau jika nilai Alpha melebihi 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut realibel dan sebaliknya (Ghozali, 2013).

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel/ Indikator	Alpha > 0.6	Keterangan
1	Kenyamanan	0.787 > 0.6	Reliabel
2	Kompetensi	0.646 > 0.6	Reliabel
3	Stress kerja	0.647 > 0.6	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0.701 > 0.6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yakni di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Kemudian untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.4. Metode Analisis

3.4.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini pada prinsipnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah untuk dipahami penulis dalam mengetahui profil secara umum dari responden.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tiga tahapan yaitu:

3.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data normal.

3.4.2.2. Uji Multikolonieritas

Yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas dan model yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variable independen dalam model regresi. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2013).

3.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai

prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Ghazali (2013) dasar analisisnya adalah: uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan jika nilai probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.4.3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X₁ = Kenyamanan

X₂ = Kompetensi

X₃ = Stress kerja

e = Kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

3.4.3.1 Uji Hipotesis/ uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol, atau :

Ho : bi = 0

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

HA : $\beta_i \neq 0$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut, (Ghozali, 2013):

- *Quick look* : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen

3.4.3.2 Uji kesesuaian model/ uji F

Secara umum, uji ini mengungkapkan apakah seluruh variabel independen yang diujikan kedalam model memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel dependennya (Ghozali, 2018). Hasilnya diuji dengan mempergunakan signifikansi 0,05. Diterima maupun ditolak, hipotesis dilakukan mempergunakan aturan, yakni:

- a) Jika signifikansinya $> 0,05$, Menunjukkan model tidak layak/tidak sesuai untuk dijadikan sebagai model penelitian
- b) Jika signifikansinya $< 0,05$, Menunjukkan model layak/ sesuai untuk dijadikan sebagai model penelitian

3.4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2013).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap satu tambahan variabel bebas, maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted*

R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian dalam penelitian ini membahas mengenai deskripsi responden penelitian. Deskripsi variable penelitian dan hasil dari analisis data, yang diulas pada masing-masing sub bab berikut :

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden penelitian berisi gambaran umum identitas responden pada pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang yang berjumlah 72 responden yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh kenyamanan, kompetensi dan stress kerja terhadap *turnover intention* belanja di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan datanya. Kuesioner didistribusikan secara langsung terhadap para pegawai kelurahan Di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, sehingga didapatkan 72 responden. Dimana setelah kuesioner yang telah terisi lengkap dibuat tabulasi dan dianalisis data sehingga dapat mengimplementasikan hasil penelitian tersebut. Pada kuesioner terdapat karakteristik identitas responden yang dapat memberikan interpretasi berdasarkan umur, jenis kelamin dan lama kerja pegawai. Pada hasil Analisa data terdapat deskripsi variable penelitian dan hasil pengujian data dari uji asumsi klasil, regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

4.1.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah
20-30	6
31-40	11
40 keatas	55
Jumlah	72

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah responden yang berumur 40 tahun ke atas adalah yang terbanyak di antara responden lain, yakni sebanyak 55 responden

4.1.1.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah
Perempuan	30
Laki-laki	42
Jumlah	72

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa Sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 42 responden.

4.1.1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dari responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah
SMA	6
Diploma	18
Sarjana	41
Magister	7
Jumlah	72

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak adalah memiliki Pendidikan terakhir Sarjana yang berjumlah 41 responden.

4.1.1.4 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Kerja Pegawai

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Lama Kerja Pegawai

Lama Kerja Pegawai	Jumlah
1-5 tahun	15
6 - 10 tahun	2
10 tahun keatas	55
Jumlah	72

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden lama kerja pegawai di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang pada kisaran 10 tahun ke atas yang berjumlah 55 responden.

4.1.2 Diskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel Kenyamanan, Kompetensi, Stress kerja dan *Turnover Intention*. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 5 kategori (Umar 2002), adalah sebagai berikut :

$$RS = (m - n)/k \quad \Rightarrow \quad RS = (5 - 1)/5 = 0,80$$

Dimana :

$$\begin{aligned} RS &= \text{Rentangskala} \\ m &= \text{Skormaksimal} \\ n &= \text{Skorminimal} \\ k &= \text{Jumlahkategori} \end{aligned}$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1,00 - 1,80 : Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masi sangat rendah atau sangat kecil.
- 1,81 - 2,60 : Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil.
- 2,61 - 3,40 : Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup
- 3,72 - 4,20 : Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik.
- 4,21 - 5,00 : Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau sangat baik

Berdasarkan pada kategori tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Kenyamanan

Deskripsi variabel Kenyamanan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
x1.1	72	2	5	3.82	Tinggi
x1.2	72	2	5	3.79	Tinggi
x1.3	72	2	5	3.82	Tinggi
Kenyamanan	72	1	5	3.21	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Kenyamanan yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.21 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan responden memberikan penilaian baik terhadap variabel Kenyamanan. Hal ini juga terlihat dari pernyataan kuesioner bahwa pegawai merasa senang melakukan kegiatan di tempat kerja pada kelurahan Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang, merasa mendapatkan dukungan kerja dari atasan di kelurahan yang berada pada Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang dan pegawai dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja di kelurahan yang berada pada Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi

Deskripsi variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
x2.1	72	2	5	3.76	Tinggi
x2.2	72	2	5	3.72	Tinggi
x2.3	72	3	5	3.58	Tinggi
x2.4	72	3	5	3.81	Tinggi
Kompetensi	72	1	5	3.17	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Kompetensi yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.17 yang berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan responden telah memberikan penilaian baik pada variabel Kompetensi. Hal ini juga terlihat dari pernyataan kuesioner bahwa pegawai memiliki ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pegawai memiliki kualitas pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pegawai dapat berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan selalu berorientasi pada prestasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Stress kerja

Deskripsi variabel Stress kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Stress kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
x3.1	72	2	5	3.64	Tinggi
x3.2	72	2	5	3.72	Tinggi
x3.3	72	2	5	3.49	Tinggi
x3.4	72	3	5	3.79	Tinggi
Stress kerja	72	1	5	3.23	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Stress kerja yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.23 yang berada pada kategori **tinggi**, yang artinya responden telah memberikan penilaian baik pada variabel Stress kerja. Hal ini juga terlihat dari pernyataan kuesioner bahwa pegawai dapat menghadapi tekanan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat mengabaikan ketidakcocokan pekerjaan demi terselesaikannya pekerjaan, dapat mengatasi pekerjaan demi target kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun memiliki beban lebih.

4.1.2.4 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Deskripsi variabel *Turnover Intention* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention*
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
y.1	72	2	5	3.76	Tinggi
y.2	72	2	5	3.74	Tinggi
y.3	72	2	5	3.75	Tinggi
y.4	72	2	5	3.75	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	72	1	5	3.11	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel *Turnover Intention* yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.11 yang berada pada kategori “**tinggi** ” yang artinya responden telah memberikan penilaian baik mengenai variabel *Turnover Intention*. Hal ini juga terlihat dari pernyataan kuesioner bahwa pegawai mendapatkan kesempatan untuk bekerja diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang, pegawai merasakan mendapat alternatif pekerjaan diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang, pegawai memiliki harapan untuk bekerja diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang dan memiliki keinginan untuk berpindah bekerja diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1.1 Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya dengan menggunakan uji *kolmogorove smirnov*, yaitu jika nilai *kolmogorove smirnov* > 0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi dengan normal.

Tabel 4.9
Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43556796
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.035
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji normalitas menunjukkan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.200 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.3.1.2 Uji Multikolinieritas

Penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas adalah antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut mempunyai angka Tolerance diatas ($>$) 0,1 dan mempunyai nilai VIF di di bawah ($<$) 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	4.656	1.731		2.690	.009		
Kenyamanan	.257	.110	.256	2.343	.022	.779	1.284
Kompetensi	.408	.125	.392	3.265	.002	.644	1.554
StresKerja	.091	.106	.094	.856	.395	.770	1.298

a. Dependent Variable: *Turnover*Intention

Sumber : *Data primer yang diolah, 2024*

Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 sedangkan pada nilai VIF masing-masing variabel independen dibawah 10, Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.1.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.837	.936		3.032	.003		
Kenyamanan	.087	.059	.189	1.465	.148	.779	1.284
Kompetensi	-.045	.068	-.095	-.667	.507	.644	1.554
StresKerja	-.136	.058	-.307	-2.367	.061	.770	1.298

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Kenyamanan kerja, Kompetensi dan Stress kerja lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.3.2 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi berganda digunakan untuk hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan mampu untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen atau secara parsial. Pengolahan data dengan program SPSS 19 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.12
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	4.656	1.731		2.690	.009		
Kenyamanan	.257	.110	.256	2.343	.022	.779	1.284
Kompetensi	.408	.125	.392	3.265	.002	.644	1.554
StresKerja	.091	.106	.094	.856	.395	.770	1.298

a. Dependent Variable: *Turnover*Intention

Sumber : Hasil print out analisis regresi, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Turnover Intention} = 4.656 + 0.257 \text{ Kenyamanan} + 0.408 \text{ Kompetensi} + 0.091 \text{ Stress kerja}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi untuk konstanta sebesar 4.656 bernilai positif, artinya Ketika Kenyamanan, Kompetensi kerja dan Stress kerja mengalami

peningkatan satu satuan, maka *Turnover Intention* dapat semakin meningkat sebesar 4.656

- b. Koefisien regresi untuk variabel Kenyamanan sebesar 0.257 bernilai positif, artinya semakin baik Kenyamanan, maka dapat semakin menekan angka *Turnover Intention*
- c. Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi sebesar 0.408 bernilai positif, artinya semakin baik Kompetensi, maka dapat semakin menekan angka *Turnover Intention*.
- d. Koefisien regresi untuk variabel Stress kerja sebesar 0.091 bernilai positif, artinya semakin baik penanganan Stress kerja, maka dapat semakin menekan angka *Turnover Intention*

4.1.3.3 Pengujian Hipotesis (Uji – t)

Hipotesis 1 (Kenyamanan), 2 (Kompetensi), dan 3 (Stress kerja) dalam penelitian ini diuji kebenarannya untuk mengetahui berpengaruhnya variabel bebas tersebut terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel terikat dengan menggunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value) hasil hitung.

Tabel 4.13
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.656	1.731		2.690	.009		
Kenyamanan	.257	.110	.256	2.343	.022	.779	1.284
Kompetensi	.408	.125	.392	3.265	.002	.644	1.554
StresKerja	.091	.106	.094	.856	.395	.770	1.298

a. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Kenyamanan Terhadap *Turnover Intention*)

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh Kenyamanan terhadap *Turnover Intention* diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $2.343 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kenyamanan mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga H1 diterima

2. Uji Hipotesis 2 (Kompetensi Terhadap *Turnover Intention*)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention* diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.265 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga H2 diterima

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Stress kerja Terhadap *Turnover Intention*)

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $0.856 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,395 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sehingga H3 ditolak

4.1.3.4 Uji F (Kelayakan Model)

Tabel 4.14
Uji F (Kelayakan Model)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.679	3	28.560	13.273	.000 ^b
	Residual	146.321	68	2.152		
	Total	232.000	71			

a. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

b. Predictors: (Constant), StresKerja, Kenyamanan, Kompetensi

Pada tabel hasil uji f (kelayakan model) diatas menggunakan dengan tingkat signifikan adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kenyamanan, Kompetensi dan Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga dapat diartikan variable dalam penelitian ini layak dijadikan model penelitian.

4.1.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.608 ^a	.369	.372	1.467	.369	13.273	3	68	.000

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Kenyamanan, Kompetensi

b. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas ditunjukkan nilai Adj R^2 diperoleh sebesar 0,372 yang artinya 37.2 % *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kenyamanan, Kompetensi dan Stress kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dapat dijelaskan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kenyamanan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kenyamanan terhadap *Turnover Intention* diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $2.343 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan

bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kenyamanan mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang merasa tingkat kenyamanan kerja yang tinggi justru membuat keinginan berpindah dari pegawai semakin tinggi pula, ini dikarenakan ingin keluar dari zona nyaman, mencoba hal baru untuk pindah dengan posisi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan, (2009) Kenyamanan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kenyamanan mengatur seorang pegawai untuk menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan kenyamanan ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ginting, (2018), Kenyamanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitupula penelitian Ardianto, (2017) Kenyamanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi terhadap *Turnover Intention* diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.265 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial

variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai telah sangat menguasai pekerjaan dan merasa jenuh dan monoton terhadap rutinitas pekerjaan sehari-hari sehingga ingin berpindah kerja dengan kemampuan di bidang lain,

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Menurut Wahyudi (2021) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sofyang, 2017 membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Ruslinda, (2019) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Stress kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Stress kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $0.856 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,395 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat salah satu hal yang membuat pegawai bertahan pada

pekerjaan yaitu rekan-rekan kerja yang sudah dianggap seperti keluarga yang membuat pegawai tidak ingin berpindah meskipun pekerjaan bikin stress.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa Stress kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aryana, (2017) mendapatkan hasil bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Begitupula Budianto, Pongtuluran dan Syaharuddin, (2017) mendapatkan hasil bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
Semakin tinggi kenyamanan karyawan, maka semakin meningkat *turnover intention*.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
Semakin tinggi kompetensi maka dapat semakin meningkatkan *turnover intention*.
- 3) Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

5.2. Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai *turnover intention* di setiap kelurahan pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, seperti :

1. Pimpinan di setiap kelurahan pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang hendaknya mampu memenuhi kebutuhan pegawai dan memberikan fasilitas yang memadai dalam menunjang kinerja pegawai.
2. Pimpinan di setiap kelurahan pada Kecamatan Gajahmungkur Kota

Semarang dapat memberikan saran, masukan ataupun motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan karir dengan melanjutkan kuliah lagi atau mengikuti diklat-diklat atau pelatihan yang mampu menunjang kinerja pegawai

3. Pimpinan di setiap kelurahan pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang dapat memberikan arahan kepada seluruh pegawai agar seluruh pegawai dapat saling membantu jika pegawai lain kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Agenda penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variable bebas yang sekiranya dapat mempengaruhi *turnover intention* misalnya seperti lingkungan kerja dan profesionalisme kerja, sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghifary (2023). Pengaruh kenyamanan di tempat kerja dan kepuasan kerja Terhadap perputaran karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. vol. 19 no. 2 agustus 2023
- Basri, (2022) Peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, Beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan Kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemi covid-19 Di rumah sakit sekarwangi, Sukabumi. e – *Jurnal Riset Manajemen*. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi, Unisma
- Bernadin, H. John & Joice E, A. Russel, 2000. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 2*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF E.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayanto (2022) Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap turnover intentiononal. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. e-ISSN: 2477-0574 ; p-ISSN: 2477-3824. Volume. 03, Issue. 02, May 2018
- Indrianingsih (2022) Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover intentiononal (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *Jom FEKON* Vol. 1 No. 2 Oktober 2023
- Kevin (2023) Pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap turnover intention.
- Kurniawan (2022) Memperkuat turnover intentiononal: peran budaya organisasi, keadilan distributif dan keadilan procedural. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 6 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Tharie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawadati (2020) Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2020, Hal. 194 –203 Vol. 23, No. 2. ISSN: 1412-3126
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Muslim (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional*. 2022. ISBN : 9-789=7936-499-93
- Nurliawan (2022) Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT.Victory International Futures Malang). *AGORA*. Vol. 6, No. 1, (2022)
- Raamadhani (2023) Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan Kompetensi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru
- Riani (2018) Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan Kerja non fisik terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Adi Jaya Harapan, Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi : Universitas Negeri Padang*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Evaluasi Kinerja*, Bandung, Penerbit : Refika Utama
- Rivai, Veitzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisikesepuluh. Jakarta: PT Indeks KelompokGamedia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- Sari (2022) Pengaruh kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* (studi kasus pada PT Samiplast Mitra Makmur)

- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak J, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berpartisipasi dalam mengisi/menjawab kuesioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya berkaitan dengan penyusunan skripsi sebagai syarat penyelesaian pendidikan pada program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, dengan judul:

Pengaruh kenyamanan kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap *Turnover intention* Pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga data yang diisi dapat dijaga kerahasiannya. Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi/menjawab kuesioner ini, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Jenny Kris Hildawati
220202000113

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Isilah pertanyaan berikut ini dengan tanda (\surd) pada kolom yang sudah disediakan sesuai dengan variabel penilaian.

III KETERANGAN

Dengan skala 1-5 maka variabel yang akan diteliti dan dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator itu menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang mempunyai gradasi dari sangat negative sampai sangat positif yang dapat berupa kata sebagai berikut :

STS = SKOR 1 => SANGAT TIDAK SETUJU

TS = SKOR 2 => TIDAK SETUJU

CS = SKOR 3 => CUKUP SETUJU

S =SKOR 4 => SETUJU

SS = SKOR 5 => SANGAT SETUJU

Kenyamanan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa senang melakukan kegiatan di tempat kerja pada kelurahan Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang					
2	Saya merasa mendapatkan dukungan kerja dari atasan di kelurahan yang berada pada Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang					
3	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja di kelurahan yang berada pada Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang					

Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya memiliki kualitas pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya dapat berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
4	Saya selalu berorientasi pada prestasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik					

Stress Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dapat menghadapi tekanan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya dapat mengabaikan ketidakcocokan pekerjaan demi terselesaikannya pekerjaan					
3	Saya dapat mengatasi pekerjaan demi target kerja					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun memiliki beban lebih					

Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk bekerja diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang					
2	Saya merasakan mendapat alternatif pekerjaan diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang					
3	Saya memiliki harapan untuk bekerja diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang					
4	Saya memiliki keinginan untuk berpindah bekerja diluar sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang					

no	x1.1	x1.2	x1.3	Kenyamanan	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Kompetensi	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	StresKerja	y.1	y.2	y.3	y.4	TurnoverIntention
1	4	4	5	13	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17
2	3	4	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	5	4	4	13	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	5	5	5	4	19
4	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	3	4	17	4	4	3	4	15
5	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	5	3	4	15	3	4	3	4	14
6	5	4	4	13	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
7	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
8	4	4	4	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
9	4	4	3	11	4	4	3	3	14	4	4	2	3	13	4	4	3	4	15
10	3	3	4	10	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14
11	4	4	4	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13
12	3	3	4	10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
13	3	4	3	10	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14
14	5	4	4	13	5	4	4	5	18	3	4	4	4	15	4	5	5	5	19
15	5	5	4	14	3	3	4	5	15	3	3	4	4	14	5	4	5	4	18
16	5	4	4	13	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12
17	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
18	3	3	3	9	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16
19	3	3	3	9	3	4	3	4	14	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15
20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	3	3	4	4	14
21	4	4	4	12	3	4	4	3	14	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
22	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	5	4	13	3	3	4	4	14	2	3	3	4	12	4	4	4	4	16
24	3	4	4	11	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13
25	3	4	4	11	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11
26	3	3	3	9	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
27	3	3	3	9	4	3	4	3	14	4	4	2	5	15	3	3	3	3	12
28	4	4	3	11	3	3	3	4	13	4	3	4	5	16	3	3	3	4	13
29	4	4	3	11	3	4	3	4	14	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
30	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
31	4	4	4	12	3	4	4	3	14	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
32	4	3	4	11	4	4	3	4	15	4	5	3	4	16	4	4	4	4	16
33	3	4	4	11	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14
34	5	4	5	14	5	4	4	5	18	3	4	3	4	14	3	4	5	5	17
35	2	3	4	9	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13
36	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	4	2	4	13	3	2	2	3	10
37	4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
38	3	3	4	10	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
39	3	4	4	11	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16
40	4	4	4	12	5	4	3	4	16	3	2	2	3	10	3	4	3	4	14
41	4	4	5	13	4	5	4	4	17	5	5	4	3	17	5	4	4	4	17
42	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	4	2	4	4	14
43	5	4	4	13	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
44	3	4	3	10	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15
45	3	4	3	10	3	4	4	4	15	5	4	3	4	16	4	4	3	3	14
46	3	3	4	10	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15
47	4	4	4	12	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	4	4	5	3	16
48	5	4	3	12	4	5	4	3	16	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14
49	3	3	3	9	3	4	3	4	14	4	4	2	3	13	3	3	4	3	13
50	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
51	4	5	4	13	3	4	3	3	13	2	2	3	4	11	4	4	3	2	13
52	4	4	4	12	2	3	3	4	12	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13
53	5	5	5	15	5	4	3	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
54	3	4	4	11	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15
55	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
56	5	5	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
57	5	4	5	14	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
58	4	4	4	12	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13
59	4	3	4	11	4	4	4	4	16	3	2	3	4	12	3	4	4	3	14
60	2	2	2	6	3	3	3	4	13	3	2	3	3	11	3	5	3	4	15
61	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
62	4	4	5	13	4	4	5	4	17	3	4	3	4	14	4	4	4	3	15
63	3	4	3	10	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	5	4	4	4	17
64	2	2	3	7	3	3	3	3	12	2	2	3	4	11	3	3	3	3	12
65	3	4	4	11	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
66	5	5	5	15	5	4	3	5	17	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
67	5	4	4	13	4	4	3	5	16	3	4	3	4	14	2	4	4	3	13
68	3	3	2	8	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13
69	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14
70	5	4	4	13	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15	4	4	5	5	18

71	3	3	4	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
72	4	4	4	12	3	4	4	5	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16

HASIL OLAH DATA SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x1.1	72	2	5	3.82
x1.2	72	2	5	3.79
x1.3	72	2	5	3.82
Kenyamanan	72	6	15	11.43
Valid N (listwise)	72			

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x2.1	72	2	5	3.76
x2.2	72	2	5	3.72
x2.3	72	3	5	3.58
x2.4	72	3	5	3.81
Kompetensi	72	11	19	14.88
Valid N (listwise)	72			

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x3.1	72	2	5	3.64
x3.2	72	2	5	3.72
x3.3	72	2	5	3.49
x3.4	72	3	5	3.79
StresKerja	72	10	19	14.64
Valid N (listwise)	72			

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
y.1	72	2	5	3.76
y.2	72	2	5	3.74
y.3	72	2	5	3.75
y.4	72	2	5	3.75
TurnoverIntention	72	10	19	15.00
Valid N (listwise)	72			

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	Kenyamanan
x1.1	Pearson Correlation	1	.637**	.535**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72
x1.2	Pearson Correlation	.637**	1	.505**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72
x1.3	Pearson Correlation	.535**	.505**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72
Kenamanan	Pearson Correlation	.885**	.839**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Kompetensi
x2.1	Pearson Correlation	1	.438**	.311**	.272*	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.021	.000
	N	72	72	72	72	72
x2.2	Pearson Correlation	.438**	1	.508**	.238*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.044	.000
	N	72	72	72	72	72
x2.3	Pearson Correlation	.311**	.508**	1	.159	.681**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.183	.000
	N	72	72	72	72	72
x2.4	Pearson Correlation	.272*	.238*	.159	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.021	.044	.183		.000
	N	72	72	72	72	72
Kompetensi	Pearson Correlation	.750**	.758**	.681**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

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

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	StresKerja
x3.1	Pearson Correlation	1	.554**	.360**	.129	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.279	.000
	N	72	72	72	72	72
x3.2	Pearson Correlation	.554**	1	.343**	.142	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.233	.000
	N	72	72	72	72	72
x3.3	Pearson Correlation	.360**	.343**	1	.289*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.014	.000
	N	72	72	72	72	72
x3.4	Pearson Correlation	.129	.142	.289*	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.279	.233	.014		.000
	N	72	72	72	72	72
StresKerja	Pearson Correlation	.775**	.768**	.717**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

** 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	TurnoverIntention
y.1	Pearson Correlation	1	.375**	.437**	.149	.657**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.211	.000
	N	72	72	72	72	72
y.2	Pearson Correlation	.375**	1	.514**	.297*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.011	.000
	N	72	72	72	72	72
y.3	Pearson Correlation	.437**	.514**	1	.425**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72
y.4	Pearson Correlation	.149	.297*	.425**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.211	.011	.000		.000
	N	72	72	72	72	72
TurnoverIntention	Pearson Correlation	.657**	.757**	.831**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	7.61	1.283	.675	.671
x1.2	7.64	1.699	.659	.685
x1.3	7.61	1.790	.576	.764

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	11.11	1.678	.463	.553
x2.2	11.15	1.850	.554	.498
x2.3	11.29	1.984	.430	.577
x2.4	11.07	2.066	.290	.672

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	11.00	1.887	.514	.512
x3.2	10.92	1.937	.513	.513
x3.3	11.15	2.131	.455	.559
x3.4	10.85	2.779	.235	.686

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	11.24	2.239	.414	.679
y.2	11.26	1.943	.531	.609
y.3	11.25	1.711	.638	.531
y.4	11.25	2.190	.375	.704

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.608 ^a	.369	.341	1.467	.369	13.273	3	68	.000

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Kenyamanan, Kompetensi

b. Dependent Variable: TurnoverIntention

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.679	3	28.560	13.273	.000 ^b
	Residual	146.321	68	2.152		
	Total	232.000	71			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

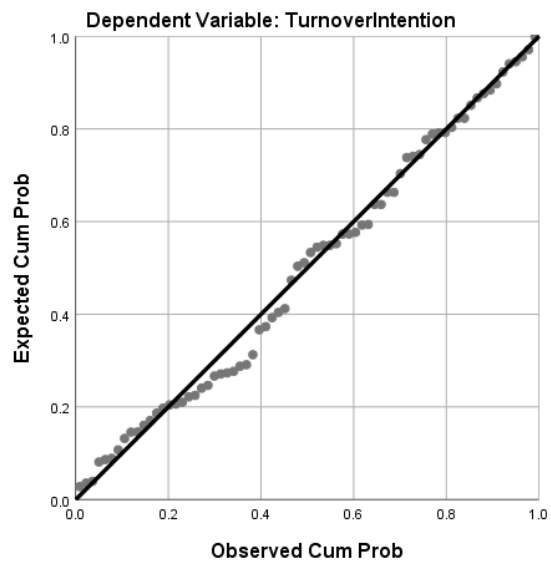
b. Predictors: (Constant), StresKerja, Kenyamanan, Kompetensi

Coefficients^a

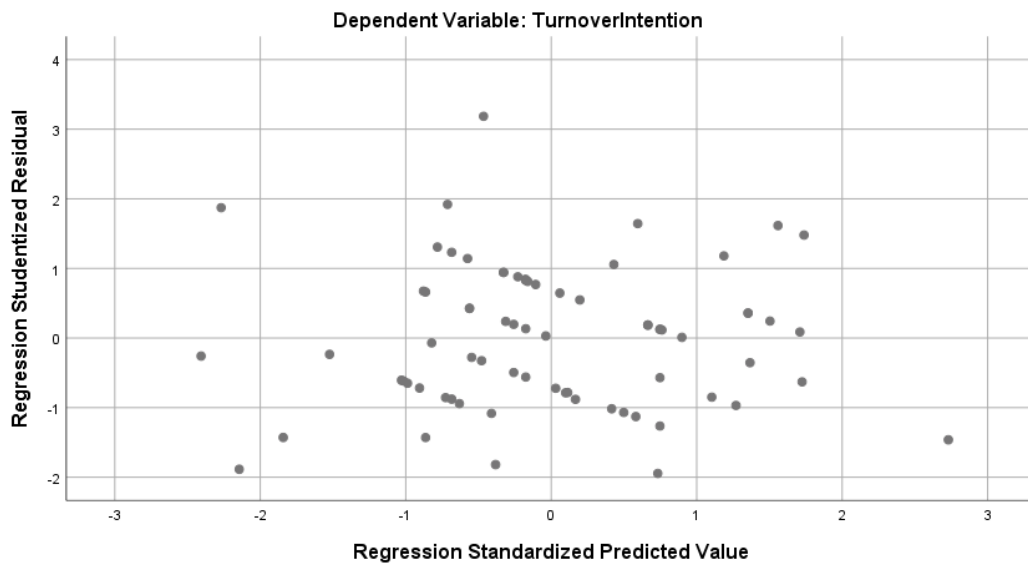
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.656	1.731		2.690	.009		
	Kenyamanan	.257	.110	.256	2.343	.022	.779	1.284
	Kompetensi	.408	.125	.392	3.265	.002	.644	1.554
	StresKerja	.091	.106	.094	.856	.395	.770	1.298

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43556796
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.035
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.837	.936		3.032	.003		
Kenyamanan	.087	.059	.189	1.465	.148	.779	1.284
Kompetensi	-.045	.068	-.095	-.667	.507	.644	1.554
StresKerja	-.136	.058	-.307	-2.367	.061	.770	1.298

- a. Dependent Variable: absres