

**PENGARUH JOB STRESS DAN SELF EFFICACY TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI PT. HARAPAN GLOBAL
APPAREL**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen**



Oleh :

DIAN TRIANI

NIM. 200111152

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH JOB STRESS DAN SELF EFFICACY TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI PT HARAPAN GLOBAL APPAREL**

DIAN TRIANI

NIM : 200111152

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Ali Jufri, S.E., M.M

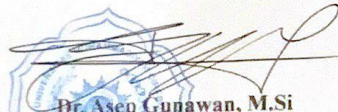
Pembimbing II




Mery Sukartini, S.E., M.M.

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS,


Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

KAPRODI MANAJEMEN,


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH JOB STRESS DAN SELF EFFICACY TERHADAP TURNOVER
INTENTION DI PT HARAPAN GLOBAL APPAREL

DIAN TRIANI

NIM : 200111152

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal : 18 Agustus 2024

1. Ali Jufri, S.E., M.M
Pembimbing I

(.....)

2. Mery Sukartini, S.E., M.M.
Pembimbing II

(.....)

1. Dr. Asep Gunawan, M.Si
Penguji I


(.....)

2. Dadang Priyono, S.E., M.PA
Penguji II

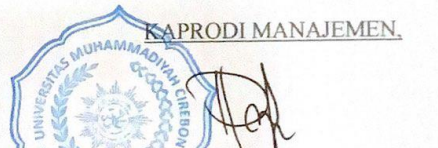
(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS.


Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

KAPRODI MANAJEMEN.


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

ABSTRAK

PENGARUH JOB STRESS DAN SELF EFFICACY

TERHADAPTURNOVER INTENTION DI PT HARAPAN GLOBAL

APPAREL

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job stress* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* di PT Harapan Global Apparel. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji: (1) Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* di PT Harapan Global Apparel, (2) Pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* di PT Harapan Global Apparel, dan (3) Kesesuaian hasil penelitian ini dengan studi terdahulu terkait *job stress* dan *self-efficacy*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan PT Harapan Global Apparel. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26, dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya peningkatan *job stress* berhubungan dengan meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (2) *Self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *job stress* dan *self-efficacy* memainkan peran penting dalam menentukan *turnover intention*. Berdasarkan

hasil penelitian ini, disarankan agar PT Harapan Global Apparel fokus pada pengelolaan dan pengurangan *job stress* melalui penyesuaian beban kerja, peran yang jelas, dan dukungan interpersonal. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan dukungan yang memadai. Upaya ini diharapkan dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan serta keterikatan karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: Job Stress, Self-Efficacy, Turnover Intention, PT Harapan Global Apparel

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND SELF-EFFICACY ON TURNOVER INTENTION AT PT HARAPAN GLOBAL APPAREL

This study aims to analyze the impact of *job stress* and *self-efficacy* on *turnover intention* at PT Harapan Global Apparel. The research was conducted to examine: (1) The effect of *job stress* on *turnover intention* at PT Harapan Global Apparel, (2) The effect of *self-efficacy* on *turnover intention* at PT Harapan Global Apparel, and (3) The alignment of this study's findings with previous research regarding *job stress* and *self-efficacy*. A quantitative descriptive approach was employed, using primary data collected through questionnaires distributed to 100 employees of PT Harapan Global Apparel. The data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS 26, and hypothesis testing was performed using t-tests. The findings indicate that: (1) *Job stress* has a positive and significant effect on *turnover intention*, meaning that increased *job stress* is associated with a higher likelihood of employees intending to leave the company. (2) *Self-efficacy* has a negative and significant effect on *turnover intention*, suggesting that higher *self-efficacy* among employees is related to a lower likelihood of them leaving the company. These findings are consistent with previous studies indicating that *job stress* and *self-efficacy* play crucial roles in determining *turnover intention*. Based on these results, it is recommended that PT Harapan Global Apparel focus on managing and reducing *job stress* through workload adjustments, clear role definitions, and interpersonal support.

Additionally, the company should enhance employees' *self-efficacy* through training, skill development, and adequate support. These efforts are expected to reduce *turnover intention* and improve employee satisfaction and engagement within the company.

Keywords: Job Stress, Self-Efficacy, Turnover Intention, PT Harapan Global Apparel

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Job stress dan Self efficacy terhadap Turnover intention* di PT Harapan Global Apparel". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi di Universitas Muhammadiyah Cirebon, serta sebagai bagian dari perjalanan akademik yang penuh makna.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan motivasinya yang tiada henti-hentinya diberikan kepada penulis serta saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.
2. Ibu Mery Sukartini, S.E., M.M, yang telah memberikan saran dan kritik yang sangat membantu dalam memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.
3. Kedua orang tua penulis tercinta, Ayahanda Aef Saefudin dan Ibunda Eti Kuswati yang telah menjadi sumber inspirasi dan semangat. Terima kasih yang tiada terhingga atas doa, kasih sayang, dan cinta yang tulus.
4. Diri sendiri, atas perjuangan dan keyakinan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

5. Keluarga dan teman-teman, yang selalu memberikan dukungan moral dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Pimpinan dan seluruh staf PT Harapan Global Apparel, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *job stress* dan *self efficacy* terhadap *turnover intention* di PT Harapan Global Apparel. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Cirebon, Agustus 2024

Dian Triani

NIM : 200111152

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	18
1.3 Batasan Masalah	19
1.4 Rumusan Masalah	20
1.5 Tujuan Penelitian	21
1.6 Manfaat Penelitian	21
BAB II.....	23
TINJAUAN TEORITIS.....	23
2.1 Landasan Tinjauan Teoritis	23
2.2 Turnover intention	28
2.2.1 Pengertian Turnover intention.....	28
2.2.2 Faktor – Faktor Penyebab Turnover intention.....	29
2.2.3 Dampak Turnover intention.....	30
2.2.4 Dimensi dan Indikator Turnover Intention	31
2.3 Job stress	32
2.3.1 Pengertian Job stress	32
2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Job stress	32
2.3.3 Dampak Stress Kerja	33
2.3.4 Dimensi dan Indikator Stress Kerja	35
2.4 Self efficacy	36
2.4.1 Pengertian Self efficacy.....	37

2.4.2	Aspek Yang Mempengaruhi Self efficacy	37
2.4.3	Dampak Self efficacy	38
2.4.4	Dimensi dan Indikator Self efficacy	39
2.5	Kerangka Berpikir	40
2.5.1	Pengaruh Positif Variabel Job stress Terhadap Turnover intention	40
2.5.2	Pengaruh Negatif Variabel Self efficacy Terhadap Turnover intention	42
2.6	Hipotesis	44
BAB III	45
METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1.	Metode Kuantitatif	45
3.2.	Definisi Operasional Variabel	45
3.3.	Populasi dan Sampel	47
4.1.1	3.3.1 Populasi	47
4.1.2	3.3.2 Sampel	47
3.4.	Waktu dan Tempat Penelitian	48
4.1.3	3.4.1 Waktu Penelitian	48
4.1.4	3.4.2 Tempat Penelitian	49
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	49
3.6.	Teknik Analisis Data	51
3.6.1	Uji Deskriptif	51
3.6.2	Uji Validitas	51
3.6.3	Uji Reabilitas	52
3.6.4	Uji Asumsi Klasik	53
3.6.5	Uji t parsial	55
3.6.6	Uji Determinasi Berganda	57
BAB IV	59
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.2	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Departement	60

4.3 Analisis Data	61
4.3.1 Analisis Deskriptif	61
4.3.2 Uji Validitas	71
4.3.3 Uji Reliabilitas	75
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.3.5 Uji T Partial	86
4.3.6 Uji Determinasi Berganda	87
4.4 Pembahasan	88
4.4.1 Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention	88
4.4.2 Pengaruh Self efficacy Terhadap Turnover Intention	90
BAB V	93
KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Turnover PT. Harapan Global Apparel Tahun 2023.....	10
Tabel 1.1.2 Jam Kerja PT. Harapan Global Apparel Tahun 2023	13
Tabel 1.1.3 Target Produksi PT. Harapan Global Apparel Tahun 2023.....	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Jumlah Responden	50
Tabel 3.3 Skor Penelitian Skala Likert	50
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departement	60
Tabel 4.4 Interval Kelas	62
Tabel 4.5 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Job stress	62
Tabel 4.6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Self efficacy	65
Tabel 4.7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention	68
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Job stress	72
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Self efficacy	73
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Turnover intention	74
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Job stress (X1).....	75
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Self efficacy (X2).....	76
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Turnover intention (Y).....	76
Tabel 4.14 Plot Normalitas	78
Tabe. 4.15 Histogram Normalitas	78
Tabel 4.16 Output SPSS Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.17 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	80
Tabel 4.18 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	82
Tabel 4.19 Output SPSS Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.20 Uji Linieritas (X1).....	83
Tabel 4.21 Uji Linieritas (X2).....	84
Tabel 4.22 Output SPSS Uji Autokolerasi	85
Tabel 4.23 Output SPSS Uji T Partial.....	86
Tabel 4.24 Output SPSS Uji Determinasi Berganda.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	99
Lampiran 2	101
Lampiran 3	102
Lampiran 4	103
Lampiran 5	108
Lampiran 6	114
Lampiran 7	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagus *et al.* (2022), menyoroti peran *self-efficacy* dalam mempengaruhi *turnover intention*. Mereka menemukan bahwa peningkatan *self-efficacy* berkorelasi dengan penurunan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini menegaskan teori bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, termasuk keinginan untuk bertahan di perusahaan. Dalam konteks ini, memperkuat *self-efficacy* karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi tingkat *turnover*.

Amalia & Setyaningrum (2023) menyoroti peran *job stress* dalam mempengaruhi *turnover intention*. Mereka menemukan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Terlebih lagi, mereka menemukan bahwa *self-efficacy* memainkan peran dalam mengurangi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dapat menjadi faktor yang memicu *turnover intention*, keberadaan *self-efficacy* dapat mengurangi dampak negatifnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoani (2020), menunjukkan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*) dapat mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan, sementara konflik antara

peran kerja dan peran keluarga dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah. Temuan ini menekankan pentingnya faktor-faktor psikologis dan sosial dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan di suatu organisasi.

Di sisi lain, Naiemah *et al.* (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki hubungan dengan niat berpindah. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengurangi keinginan untuk berpindah, sementara tingkat stres kerja yang tinggi cenderung meningkatkan keinginan untuk berpindah. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, seperti kepuasan kerja dan stres kerja, dapat menjadi prediktor penting dalam menentukan keinginan karyawan untuk bertahan di suatu organisasi.

Namun, temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Hastuti dan Wijono (2023) menunjukkan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*) dapat mendorong keinginan untuk melakukan *turnover intention*.

Perbedaan temuan antara penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoni (2020), Naiemah *et al.* (2021), dan Hastuti dan Wijono (2023) menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Sementara beberapa penelitian menemukan bahwa faktor-faktor psikologis, seperti *self-efficacy* dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh penting terhadap *turnover intention*, penelitian lain menekankan peran faktor-faktor lingkungan kerja, seperti stres kerja dan konflik antara peran kerja dan peran keluarga. Ini menunjukkan bahwa untuk memahami dengan lebih baik faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang

mempertimbangkan interaksi antara faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja dalam konteks yang lebih luas.

Kurniawatya & Ramiawatib (2019) dan Atan *et al.* (2022), memberikan pandangan yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan di organisasi, terutama dalam konteks lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Kurniawatya & Ramiawatib (2019), lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non-fisik berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut mempengaruhi niat berpindah. Temuan ini menyoroti pentingnya peran lingkungan kerja yang kondusif dalam mempertahankan karyawan di organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan pengaruh terhadap niat berpindah. Ini menunjukkan bahwa manajemen stres kerja yang efektif dapat membantu mengurangi *turnover intention*.

Namun, temuan yang berbeda ditemukan oleh Atan *et al.* (2022). Mereka menemukan bahwa stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang penting dengan niat berpindah karyawan di perusahaan manufaktur, sementara kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti. Temuan ini menyoroti pentingnya manajemen stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam mengurangi *turnover* karyawan, terutama di industri manufaktur yang mungkin memiliki tantangan unik terkait beban kerja dan tekanan kerja.

Untuk skripsi dengan judul "Pengaruh *Job stress* dan *Self-efficacy* terhadap *Turnover intention* di PT Harapan Global Apparel," beberapa penelitian relevan dapat dijadikan acuan. Bagus *et al.* (2022) menyoroti peran *self-efficacy* dalam mempengaruhi *turnover intention*, menemukan bahwa peningkatan *self-efficacy* berkorelasi dengan penurunan keinginan berpindah pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa memperkuat *self-efficacy* karyawan dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi tingkat *turnover*. Amalia & Setyaningrum (2023) juga menyelidiki peran *job stress* dan *self-efficacy*, menemukan bahwa stres kerja dapat meningkatkan *turnover intention*, namun *self-efficacy* dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat menjadi penetralisir stres dalam konteks *turnover intention*. Penelitian Ramadhoani (2020) memperlihatkan bahwa *self-efficacy* mengurangi keinginan berpindah pekerjaan, sementara konflik antara peran kerja dan keluarga meningkatkannya, menekankan pentingnya faktor psikologis dalam *turnover intention*. Selain itu, Naiemah *et al.* (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tinggi cenderung mengurangi *turnover intention*, sedangkan stres kerja tinggi cenderung meningkatkannya, menunjukkan pengaruh signifikan faktor lingkungan kerja. Penelitian-penelitian ini memberikan berbagai perspektif dan bukti empiris yang dapat memperkaya analisis pengaruh *job stress* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* di PT Harapan Global Apparel.

Menurut Wijayasekara (2021), industri pakaian jadi merupakan penyedia pekerjaan tunggal terbesar di sektor manufaktur di Sri Lanka, memberikan peluang kerja langsung kepada lebih dari 300.000 hingga 600.000 orang secara

tidak langsung, dengan sebagian besar dari mereka adalah perempuan. Pendirian industri pakaian jadi ini utamanya dilakukan untuk memberikan lapangan kerja bagi masyarakat setempat, sehingga menjadi salah satu motor penggerak utama dalam ekonomi negara tersebut. Penelitian ini memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang komunikasi di tempat kerja bagi pekerja industri pakaian jadi di Sri Lanka.

Temuan dari penelitian ini, serta penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa stres komunikasi di tempat kerja memiliki dampak terhadap keinginan untuk pindah kerja. Kendati upah yang ditawarkan, banyak individu tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama di tengah keterbatasan finansial. Industri ini menghadapi berbagai masalah dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja, terutama di tingkat operasional dan manajerial (Dheerasinghe, 2003).

Penelitian Gunathilaka (2024) menyoroti masalah kritis dalam industri pakaian jadi terkait tingkat pergantian kerja yang tinggi dibandingkan dengan industri lainnya, terutama pada operator mesin. Tingkat pergantian ini telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, dan penting untuk mengatasi niat pindah kerja guna mencegah konsekuensi yang lebih merugikan (Busari *et al.*, 2017). Data dari MAS Fabric Park (2018) menunjukkan bahwa sektor pakaian jadi mempekerjakan hingga 15% angkatan kerja di Sri Lanka, dengan mayoritas (85%) adalah perempuan. Namun, belakangan ini terungkap bahwa industri pakaian jadi mengalami peningkatan dramatis dalam pergantian tenaga kerja, terutama di kalangan pekerja perempuan.

Studi oleh Tennakoon dan Lasanthika (2020) menegaskan bahwa industri garmen memiliki peran penting dalam perekonomian Sri Lanka, menjadi salah satu sektor ekspor terbesar di negara tersebut. Namun, masalah utama yang dihadapi oleh industri ini adalah kesulitan dalam mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Dalam penelitiannya, Madhavi (2020) menggambarkan bahwa industri pakaian jadi telah menjadi salah satu sektor ekspor utama dalam perekonomian Sri Lanka. Berdasarkan data dari Dheerasinghe (2009), industri garmen menawarkan lebih dari 330.000 lapangan kerja langsung, yang setara dengan 5% dari total lapangan kerja di negara tersebut. Di Sri Lanka, terdapat permintaan yang tinggi terhadap operator mesin jahit. Namun, masalah utamanya adalah tingginya tingkat pergantian karyawan di industri pakaian jadi Sri Lanka (Dheerasinghe, 2009). Data menunjukkan bahwa hampir 15% pekerja bekerja di sektor garmen, dengan 85% di antaranya adalah perempuan. Namun, temuan dari penelitian menunjukkan bahwa pergantian karyawan telah menjadi masalah yang signifikan bagi organisasi di Sri Lanka. Dalam konteks Sri Lanka, niat berpindah karyawan di industri pakaian jadi jauh melampaui tingkat yang diharapkan, yang menjadi risiko bagi keberlangsungan industri tersebut (Rajapaksha & Kappagoda, 2017). Rata-rata total pergantian tenaga kerja mencapai 60% setiap tahunnya (Dheerasinghe, 2009). Oleh karena itu, niat berpindah karyawan telah menjadi fokus utama dalam penelitian bagi banyak peneliti.

Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Harhara dkk (2015) terdapat dua jenis pergantian karyawan: sukarela dan tidak sukarela, yang tergantung pada apakah karyawan tersebut dipecat atau memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Lebih lanjut, pergantian karyawan baik yang sukarela maupun yang tidak sukarela dapat menyebabkan biaya bagi perusahaan karena mereka harus mengganti karyawan yang keluar atau dipecat serta melatih karyawan baru yang menggantikan mereka. Oleh karena itu, para peneliti dari berbagai belahan dunia berusaha untuk menyelidiki fenomena pergantian karyawan ini secara lebih mendalam dengan tujuan menyediakan alat dan metode bagi perusahaan untuk membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan. Penelitian tentang pergantian karyawan yang sukarela juga membantu membentuk konsep "niat berpindah", yang merujuk pada pemikiran karyawan tentang kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela atau berhenti dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian dan data industri, niat keluar karyawan dalam jangka pendek (ETIST) menjadi salah satu kekhawatiran utama dalam menjaga keberlanjutan sebuah organisasi. Perputaran tenaga kerja tetap menjadi salah satu masalah yang paling mengkhawatirkan bagi sektor pakaian jadi. Industri garmen di Sri Lanka telah menjadi penyumbang penghidupan hampir 1,2 juta orang. Dalam konteks ini, industri pakaian jadi menyediakan lebih dari 330.000 lapangan kerja langsung, atau sekitar 5% dari total lapangan kerja di negara tersebut. Tantangan utama yang dihadapi oleh industri pakaian jadi di Sri Lanka antara lain kurangnya tenaga kerja terampil dan tingginya tingkat pergantian tenaga kerja.

Dalam penelitiannya, Malik *et al.* (2023) menyoroti pentingnya sektor tekstil di Pakistan. Menurut FBR (2017), Pakistan memiliki populasi terbesar kelima di dunia setelah Tiongkok dan India, sehingga menjadikan sektor tekstil di negara ini sangat vital. Ekspor barang tekstil Pakistan pada tahun 2023 mencapai US\$13,709 miliar, yang mencerminkan peran penting industri manufaktur dalam ekonomi negara tersebut (Survei Ekonomi Pakistan, 2023). Sekitar 40% tenaga kerja industri di Pakistan bekerja langsung di sektor garmen dan tekstil, menjadikannya salah satu majikan terbesar di negara tersebut. Dampak ekonominya juga signifikan, mencapai 8,5% dari total PDB sektor tersebut. Kebijakan Tekstil dan Pakaian Jadi Pakistan telah mengidentifikasi industri garmen dan tekstil sebagai prioritas utama untuk periode 2020–2025, mengingat proyeksi pertumbuhan industri (Kebijakan Tekstil dan Pakaian Jadi, 2020-25). Namun, industri tekstil di Pakistan menghadapi tantangan serius terkait tingginya tingkat pergantian karyawan (Amin, Othman, & Saoula, 2021). Banyak pekerja terampil Pakistan telah pindah ke negara-negara Teluk dan pasar Bangladesh (Biro Emigrasi & Ketenagakerjaan Luar Negeri, 2023). Selain itu, hilangnya uang dan penurunan kinerja organisasi juga menjadi dampak negatif dari pergantian karyawan yang tinggi (Amin *et al.*, 2021; Biro Statistik Pakistan, 2023).

Dalam penelitian mereka, Lakshani dan Weerashinghe (2021) menyimpulkan bahwa perempuan non-manajerial di industri garmen memiliki risiko lebih tinggi untuk berhenti bekerja jika mereka mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi dan hubungan kerja yang negatif. Namun, peluang bertahan dalam pekerjaan dapat ditingkatkan melalui kontrol yang lebih besar atas

pekerjaan, kejelasan peran pekerjaan, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perempuan non-manajerial yang mengalami stres kerja yang tinggi memiliki risiko lebih besar untuk berhenti bekerja daripada karyawan lainnya. Stres kerja, dengan demikian, dapat diidentifikasi sebagai faktor utama yang memengaruhi niat karyawan untuk berhenti. Selain itu, karyawan yang kurang berpengalaman dan memiliki pendidikan yang lebih rendah juga memiliki kemungkinan lebih besar untuk berhenti bekerja dibandingkan dengan perempuan lainnya.

Setelah menjelaskan beberapa penelitian terkait pengaruh stres kerja dan *self-efficacy* terhadap niat berpindah karyawan, serta mempertimbangkan kondisi industri garmen, penelitian ini akan difokuskan pada PT. Harapan Global Apparel. Dengan latar belakang tersebut, dapat dilihat bahwa industri garmen, baik di Sri Lanka maupun Pakistan, menghadapi tantangan serupa terkait tingginya tingkat pergantian karyawan.

PT Harapan Global Apparel merupakan salah satu perusahaan garmen terkemuka di Majalengka yang telah beroperasi selama lebih dari dua dekade. Perusahaan ini dikenal memiliki skala produksi yang besar, dengan ribuan karyawan yang bekerja di berbagai departemen. Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada ekspor, PT Harapan Global Apparel menghadapi tekanan tinggi untuk memenuhi target produksi yang ketat dan menjaga kualitas produk yang konsisten.

Meskipun PT Harapan Global Apparel berhasil mempertahankan posisinya di pasar global, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan internal yang signifikan. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat turnover intention di kalangan karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak karyawan yang mengungkapkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan dan stres kerja yang tinggi di kalangan tenaga kerja. Data menunjukkan bahwa tingkat pergantian karyawan di PT Harapan Global Apparel cukup tinggi. Pada tahun 2023, rata-rata tingkat turnover mencapai 8,57%, yang jauh di atas batas maksimal yang diizinkan oleh peraturan buyer brand Jc Penney dan Lane Bryant (2%-3%) dan divisi compliance perusahaan (3%-5%). Berikut adalah tabel turnover di PT Harapan Global Apparel pada tahun 2023.

Tabel 1.1
Turnover PT. Harapan Global Apparel Tahun 2023

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN		TURN OVER(%)
		IN	OUT	
Jan-23	2201	163	176	8.00%
Feb-23	2215	142	130	5.87%
Mar-23	2180	74	109	5.00%
Apr-23	2076	14	116	5.59%
May-23	2260	429	243	10.75%
Jun-23	2431	379	211	8.68%
Jul-23	2444	312	299	12.23%
Aug-23	2327	142	259	11.13%
Sep-23	2327	176	194	8.34%
Oct-23	2238	177	247	11.04%
Nov-23	2262	225	200	8.84%

Dec-23	2209	108	162	7.33%
TOTAL	27170	2341	2346	102.80%
RATA2	2264	195	196	8.57%

SUMBER : Compliance PT. Harapan Global Apparel, 2023

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu stabilitas organisasi. Ketika banyak karyawan yang keluar dalam waktu singkat, perusahaan harus terus menerus melakukan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, yang memakan waktu dan biaya. Pergantian karyawan yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan baru juga membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan mencapai tingkat produktivitas yang sama dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Hal ini dapat menurunkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Turnover karyawan yang tinggi menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan, termasuk biaya rekrutmen, pelatihan, dan waktu yang dihabiskan oleh manajer untuk mengelola proses *turnover*. Ini bisa berdampak signifikan pada profitabilitas perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* bisa menjadi indikasi rendahnya moral dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang stres dan merasa tidak mampu (*self-efficacy* rendah) mungkin lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi bisa merusak reputasi perusahaan di pasar tenaga kerja. Ini bisa membuat perusahaan sulit menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik, yang pada gilirannya mempengaruhi daya saing perusahaan.

Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat merusak motivasi dan moral karyawan yang memilih untuk tetap tinggal, karena mereka mungkin merasa tidak stabil dan kurang yakin akan masa depan mereka di perusahaan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan garmen seperti PT. Harapan Global Apparel untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti stres kerja, efikasi diri, kondisi kerja, dan faktor-faktor lainnya. Dengan pemahaman yang baik dan manajemen yang efektif terhadap faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, meningkatkan retensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Langkah-langkah ini akan membantu perusahaan mencapai keberlanjutan jangka panjang dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Dua faktor yang berpotensi besar mempengaruhi *turnover intention* adalah job stress dan self-efficacy. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, tidak puas, dan pada akhirnya memilih untuk meninggalkan perusahaan. Di industri garmen, job stress dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tekanan untuk memenuhi target produksi yang tinggi, kondisi kerja yang kurang nyaman, serta jam kerja yang panjang. Data dari PT Harapan Global Apparel menunjukkan bahwa karyawan cenderung bekerja lebih dari jam kerja normal, yang dapat meningkatkan tingkat stres dan berkontribusi pada niat untuk berpindah kerja.. Dampak stres psikososial di tempat kerja telah menjadi perhatian utama karena dampaknya terhadap kesehatan dan kerugian ekonomi. *Job stress* di perusahaan garmen seperti PT. Harapan Global Apparel dapat menjadi masalah serius yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan di industri garmen sering dihadapkan pada tekanan waktu yang ketat, target produksi yang tinggi, dan kondisi kerja fisik

yang mungkin tidak nyaman. Selain itu, operasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif juga menambah tekanan pada karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dengan memperhatikan konteks tersebut, penelitian akan melihat data jam kerja PT. Harapan Global Apparel pada tahun 2023 untuk lebih memahami situasi kerja dan faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap tingkat stres kerja dan niat berpindah karyawan di perusahaan tersebut. Berikut adalah data jam kerja PT. Harapan Global Apparel di tahun 2023.

Tabel 1.1.2
Jam Kerja PT. Harapan Global Apparel Tahun 2023

BULAN	JAM KERJA NORMAL	JAM LEMBUR	TOTAL JAM KERJA
JANUARI	160 JAM	46 JAM	206 JAM
FEBRUARI	173 JAM	35 JAM	208 JAM
MARET	162 JAM	38 JAM	200 JAM
APRIL	96 JAM	42 JAM	138 JAM
MEI	135 JAM	32 JAM	167 JAM
JUNI	96 JAM	35 JAM	131 JAM
JULI	168 JAM	36 JAM	204 JAM
AGUSTUS	184 JAM	39 JAM	223 JAM
SEPTEMBER	144 JAM	43 JAM	187 JAM
OKTOBER	176 JAM	38 JAM	214 JAM
NOVEMBER	184 JAM	41 JAM	225 JAM
DESEMBER	144 JAM	42 JAM	186 JAM

SUMBER : Industrial Engineering PT. Harapan Global Apparel, 2023

Data menunjukkan adanya pola dimana karyawan cenderung bekerja lebih dari jam kerja normal, hal ini dapat mencerminkan tingkat tekanan kerja yang tinggi di perusahaan ini. Karyawan yang terus-menerus bekerja melebihi batas waktu normal mungkin mengalami peningkatan tingkat *job stress* karena kurangnya waktu untuk istirahat dan pemulihan. *Job stress* yang tinggi dapat

berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan, depresi, dan masalah jantung. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi tingkat *stress* dan mengembangkan strategi untuk mengurangi stres di tempat kerja.

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akibat jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan *burnout* dan ketidakpuasan kerja. Penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami pentingnya keseimbangan kerja-kehidupan dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kondisi kerja. Karyawan yang mengalami *job stress* yang tinggi juga cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah dan kualitas kerja yang menurun. Dengan mengidentifikasi dan mengelola faktor penyebab stres, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, tingkat *job stress* yang tinggi dapat menjadi prediktor potensial untuk *turnover intention*, di mana karyawan merasa terbebani dan tidak puas dengan kondisi kerja mereka sehingga cenderung mencari peluang kerja lain yang lebih seimbang. Oleh karena itu, analisis terhadap jumlah jam kerja perbulan di PT Harapan Global Apparel harus mempertimbangkan pengaruh *job stress* terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

Perusahaan garmen perlu memahami dan mengelola stres kerja dengan baik melalui strategi seperti peningkatan dukungan sosial, manajemen waktu yang efektif, dan perencanaan yang baik untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan. Mengurangi tingkat stres kerja dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan garmen. Dengan

demikian, penting bagi PT. Harapan Global Apparel untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Selain *Job stress*, *Self efficacy* juga diperkirakan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan kerja, tingkat efikasi diri karyawan dapat memengaruhi seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga lebih mungkin untuk mencapai target yang ditetapkan. Namun, karyawan yang merasa kurang yakin akan kemampuannya atau meragukan diri sendiri mungkin mengalami kesulitan dalam mencapai target, terutama jika tugas-tugas yang dihadapi kompleks atau menantang. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara tingkat efikasi diri karyawan dan pencapaian target di lingkungan kerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Efikasi diri merupakan faktor potensial lain yang mempengaruhi *turnover intention*, yang merupakan penilaian pribadi tentang "seberapa baik seseorang dapat melaksanakan serangkaian tindakan untuk menghadapi situasi yang prospektif" (Bandura, 1982). Konsep ini secara langsung berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam berbagai kondisi situasional.

Self-efficacy memiliki komponen kemampuan (kemampuan menghadapi berbagai situasi) dan komponen motivasi (kemauan untuk meningkatkan usaha yang sesuai dengan kemampuan). Penelitian menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap *self-efficacy* mereka berkorelasi positif dengan tingkat upaya yang mereka lakukan di tempat kerja, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik. Namun, kesalahan persepsi dapat mengakibatkan *self-efficacy* yang rendah, yang mengurangi upaya dan kinerja yang lebih buruk (Bandura, 1982).

Efikasi diri yang rendah terkait pekerjaan dapat membuat orang enggan berinvestasi secara emosional dalam organisasi dan oleh karena itu menurunkan tingkat Komitmen Afektif, meningkatkan konflik antarpribadi, dan menyebabkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, menginvestasikan lebih banyak sumber daya, bertahan lebih lama dalam perilaku, dan lebih mampu mengatasi situasi sulit.

Dalam konteks organisasi, efikasi diri profesional didefinisikan sebagai kompetensi yang dirasakan untuk mampu melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dengan sukses. Tingkat efikasi diri profesional yang tinggi berhubungan dengan peningkatan komitmen kerja. Komitmen Afektif didefinisikan sebagai dimensi organisasi di mana pekerja menerima dan mengedepankan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan afiliasi dengan organisasi itu sendiri. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan membalasnya dengan mengembangkan keterikatan emosional terhadap organisasi dan akan berkomitmen untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan

memahami peran efikasi diri dalam pengaruh *turnover intention*, PT. Harapan Global Apparel dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efikasi diri karyawan dan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Berikut adalah data target PT. Harapan Global Apparel di tahun 2023.

Tabel 1.1.3
Target Produksi PT. Harapan Global Apparel Tahun 2023

BULAN	TARGET	TARGET TERCAPAI	AVERAGE	KETERANGAN
JANUARI	582,515	394,704	68%	KURANG
FEBRUARI	602,911	498,739	83%	SEDANG
MARET	576,438	385,165	67%	KURANG
APRIL	353,335	283,787	80%	SEDANG
MEI	409,014	320,368	78%	SEDANG
JUNI	301,774	255,171	85%	SEDANG
JULI	469,425	395,589	84%	SEDANG
AGUSTUS	634,565	486,124	77%	SEDANG
SEPTEMBER	471,320	352,895	75%	KURANG
OKTOBER	658,625	561,726	85%	SEDANG
NOVEMBER	641,540	536,026	84%	SEDANG
DESEMBER	441,870	357,520	81%	SEDANG

<u>EFISIENSI RATE</u>		
<u>51% - 75%</u>	-	<u>KURANG</u>
<u>76% - 89%</u>	-	<u>SEDANG</u>
<u>90% - 100%</u>	-	<u>BAGUS</u>
<u>>100%</u>	-	<u>BAGUS SEKALI</u>

SUMBER : *Industrial Engineering* PT. Harapan Global Apparel, 2023

Berdasarkan data target yang diperoleh dari staff IE, terlihat jelas bahwa *quantity* hasil setiap bulannya tidak mencapai target. Hasil yang menunjukkan pencapaian target yang rendah dalam tabel tersebut bisa menandakan adanya korelasi dengan tingkat *self efficacy* karyawan. Karyawan dengan tingkat *self*

efficacy yang rendah mungkin merasa kurang yakin akan kemampuannya untuk mencapai target yang ditetapkan, sehingga cenderung mengalami hambatan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Self-efficacy yang rendah dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Karyawan yang merasa tidak mampu mencapai target mungkin merasa frustrasi dan tidak puas, yang dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain. Dengan meningkatkan *self-efficacy*, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Oleh karena itu, rendahnya pencapaian target yang berkaitan dengan variabel *self efficacy* dapat menjadi faktor yang memicu meningkatnya tingkat *turnover* karyawan di PT Harapan Global Apparel.

Harapan untuk penelitian ini juga mencakup kemampuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur akademis mengenai manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, dengan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara *job stress*, *self efficacy*, dan *turnover intention*. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan program-program intervensi yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.2 Identifikasi Masalah

a. Masih Tingginya Tingkat *Turnover*

PT Harapan Global Apparel menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat

menyebabkan kerugian finansial dan operasional bagi perusahaan, serta mengganggu stabilitas tim dan produktivitas.

b. Masih Tingginya Tingkat *Job stress*

Karyawan di PT Harapan Global Apparel mungkin mengalami tingkat *job stress* yang tinggi karena berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, tekanan *deadline*, atau ketidakpastian pekerjaan. Tingkat *job stress* yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kesejahteraan karyawan, peningkatan absensi, dan penurunan produktivitas.

c. Belum Optimalnya *Self efficacy*

Tingkat *self efficacy* yang belum optimal di antara karyawan mungkin menghambat kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Kurangnya keyakinan diri ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan, serta meningkatkan risiko *turnover* karena kurangnya kepuasan dan kepercayaan diri dalam pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

a. Variabel Penelitian

Variabel independen adalah *job stress* dan *self-efficacy*, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*. *Job stress* diukur dengan menggunakan skala yang telah teruji dan berfokus pada faktor-faktor yang spesifik untuk industri pakaian. *Self-efficacy* diukur dengan skala yang mengukur keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk

mengatasi tugas-tugas pekerjaan. *Turnover intention* diukur dengan pertanyaan yang mengukur sejauh mana karyawan bersedia untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

b. Objek Penelitian

Penelitian ini akan memfokuskan pada karyawan di berbagai departemen di PT Harapan Global Apparel.

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, yaitu selama periode lima bulan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan efisien, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Dengan batasan waktu ini, penelitian akan fokus pada pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan dalam waktu yang terbatas, tanpa memperpanjang waktu penelitian yang mungkin tidak diperlukan. Selain itu, batasan waktu ini juga memungkinkan untuk memperoleh gambaran yang cukup representatif tentang situasi yang sedang terjadi di PT Harapan Global Apparel dalam jangka waktu yang singkat.

1.4 Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat Pengaruh positif dan signifikan *job stress* terhadap *turnover intention* di PT. Harapan Global Apparel?
- b. Apakah terdapat Pengaruh negatif dan signifikan *self efficacy* terhadap *turnover intention* di PT. Harapan Global Apparel?

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan menguji Apakah terdapat Pengaruh positif dan signifikan *job stress* terhadap *turnover intention*?
- b. Untuk menganalisis dan menguji Apakah terdapat Pengaruh negatif dan signifikan *self efficacy* terhadap *turnover intention*?

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat bagi Penulis (Peneliti)
 - 1) Memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi intensi untuk berpindah kerja di industri garmen, khususnya di PT. Harapan Global Apparel.
 - 2) Meningkatkan keterampilan penelitian dan analisis data.
 - 3) Meningkatkan kemampuan dalam menyusun rekomendasi dan strategi yang relevan untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi.
- b. Manfaat bagi Karyawan PT. Harapan Global Apparel
 - 1) Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan intensi untuk berpindah kerja.
 - 2) Memungkinkan pengembangan program kesejahteraan karyawan yang lebih efektif.
 - 3) Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk diakui dan didengar oleh manajemen perusahaan melalui partisipasi dalam penelitian.
- c. Manfaat bagi Pihak Manajemen PT. Harapan Global Apparel

- 1) Memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan meminimalkan tingkat *turnover* karyawan.
 - 2) Memberikan dasar yang kuat untuk merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.
 - 3) Memungkinkan manajemen untuk melakukan intervensi yang tepat dan proaktif untuk meningkatkan lingkungan kerja yang positif.
- d. Manfaat bagi Perguruan Tinggi
- 1) Meningkatkan reputasi institusi sebagai pusat penelitian yang berkontribusi pada pemahaman dan solusi untuk masalah dunia nyata dalam konteks manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Membuka peluang untuk kerja sama lebih lanjut dengan industri, seperti PT. Harapan Global Apparel, dalam mengembangkan penelitian terapan dan program pelatihan.
 - 3) Memberikan kesempatan bagi mahasiswa dan staf akademik untuk terlibat dalam penelitian yang relevan dan berdampak.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Landasan Tinjauan Teoritis

Penelitian-penelitian sebelumnya yang menyangkut Pengaruh *Stress* Kerja, *Self efficacy* terhadap *Turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO.	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Xiang Wu, <i>et al</i> (2018)	<i>Development of Construction Workers Job stress Scale to Study and the Relationship between Job stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing</i>	Menyimpulkan bahwa pekerja konstruksi di Beijing menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi akibat lingkungan fisik yang kompleks dan berbahaya. Penelitian ini mengembangkan skala stres kerja yang mencakup faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, konflik keluarga-pekerjaan, pengembangan karir, gaya organisasi, hubungan interpersonal, dan manajemen peran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki dampak terhadap perilaku keselamatan pekerja konstruksi, sedangkan faktor-faktor lain memiliki pengaruh yang relatif lebih rendah. Selain itu, korelasi negatif antara stres kerja dan partisipasi keselamatan lebih kuat dibandingkan dengan korelasi antara stres kerja dan

			kepatuhan keselamatan. Penelitian ini memberikan wawasan penting untuk manajemen konstruksi dalam mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor stres yang mempengaruhi keselamatan kerja.
2.	Vivi Putri Ramadhoani (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, <i>self efficacy</i> , <i>work-family conflict</i> , dan <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> pegawai kantor badan sar nasional mataram	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh penting terhadap <i>turnover intention</i> . Dengan kata lain, karyawan yang percaya pada kemampuan diri mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap bertahan di tempat kerja daripada mencari peluang di tempat lain.
3.	Dodanwala <i>et al</i> (2021)	<i>The mediating role of work stress on relationships between aspects of job satisfaction and intentions moving on from construction professionals</i>	Ditemukan bahwa karyawan yang mendapat bimbingan, otonomi, dan dukungan yang jelas dari atasan cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah, yang kemudian mengurangi keinginan untuk berpindah. Demikian pula dengan karyawan yang puas dengan keamanan kerja mereka memiliki tingkat niat berpindah yang lebih rendah dan tingkat stres kerja yang lebih rendah.
4.	Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh penting terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat secara bersama-sama memengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja.
5.	Rizky Amalia dan Retno Purwani Setyanngum (2023)	Pengaruh <i>Job stress</i> dan <i>Servant Leadership</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Dimediasi <i>Self efficacy</i> pada CV. Berkat Sinar Harapan	<i>Job stress</i> yang dialami oleh karyawan CV. Berkat Sinar Harapan Cikarang Barat memengaruhi <i>turnover intention</i> . Hal ini terjadi karena adanya konflik antara karyawan dengan

		Cikarang Barat	<p>rekan kerja, rasa kesendirian, tekanan waktu, serta beban kerja yang berlebihan. Ketidakstabilan emosi dan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan akibat lingkungan kerja yang keras dan kepemimpinan yang tidak konsisten juga turut menyebabkan peningkatan niat berpindah.</p> <p><i>Self-efficacy</i> juga memiliki pengaruh penting terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat. Karyawan yang merasa mampu dan percaya diri akan cenderung termotivasi untuk tetap bertahan di pekerjaan mereka, daripada mencari pekerjaan baru. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang percaya diri cenderung merasa tidak kompeten dan kurang berkontribusi dalam pekerjaan mereka, yang dapat mendorong niat untuk berpindah pekerjaan.</p>
6.	Naiemah <i>et al.</i> , (2021)	<i>The impact of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in Malaysian manufacturing</i>	Penelitian ini menemukan hubungan antara stres kerja dan niat berpindah karyawan di perusahaan manufaktur Malaysia. Karyawan cenderung mengalami stres akibat tekanan untuk mencapai target kerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih memuaskan.
7.	Ida Bagus Indra Narotama dan Desak Ketut Sintaasih (2022)	<i>The Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self-efficacy and Job Insecurity on Turnover intention</i>	Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen untuk merancang kebijakan guna mengurangi <i>turnover</i> . Fokus pada peningkatan efikasi diri karyawan dengan dukungan, pelatihan, dan kepastian status

			kepegawaian dapat membantu mengurangi ketidakamanan kerja. Perhatian lebih besar pada aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti tugas pekerjaan, penghargaan, dan pengembangan karir, juga dapat mengurangi niat berpindah karyawan.
8.	Koon Vui-Yee and Tee Yen-Hwa (2020)	<i>When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy</i>	Penelitian menunjukkan hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan stres kerja dengan niat berpindah karyawan. Pengalaman pengucilan di tempat kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada gilirannya memengaruhi keputusan karyawan untuk pindah. Otonomi kerja dapat memperkuat pengaruh tidak langsung antara pengucilan di tempat kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah karyawan.
9.	Atan <i>et al</i> (2022)	<i>The Influence of Job Satisfaction, Job stress and Work Life Balance on Turnover intention of Staff in Manufacturing Companies</i>	Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dengan keinginan berpindah pada karyawan di perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi keinginan berpindah karyawan, dengan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor paling dominan. Manajemen perusahaan perlu memastikan manajemen yang efektif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja untuk mengurangi tingkat <i>turnover</i> karyawan, terutama di sektor manufaktur.

10.	Junaidia <i>et al</i> (2020)	<i>The influence of overtime, work stress, and workload on turnover intention</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa lembur, stres kerja, dan beban kerja memengaruhi niat berpindah karyawan. Analisis menunjukkan bahwa peningkatan lembur, stres kerja, dan beban kerja meningkatkan intensi untuk berpindah dari pekerjaan. Saran untuk manajemen perusahaan adalah memperhatikan beban kerja yang tinggi, terutama di bagian jahit, dengan menambah jumlah pegawai untuk mengurangi lembur tanpa mengganggu waktu pengiriman. Konflik antarkaryawan juga menjadi sumber stres, sehingga manajemen disarankan untuk mengelola konflik melalui dialog terbuka dan efektif.
11.	Angie R. Skelton, <i>et al</i> (2020)	<i>Predicting manufacturing employee turnover intentions</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang penting antara kepuasan kerja, keterikatan kerja dan niat berpindah dan bahwa karyawan yang puas dan berkomitmen cenderung tidak berencana meninggalkan pekerjaan mereka.
12.	Bosscher dan Smit (1998)	<i>Confirmatory factor analysis of the General Self-Efficacy Scale</i>	Hasil penelitian ini mengevaluasi General Self-efficacy Scale (GSES-12) menggunakan estimasi maximum likelihood. Hasil analisis faktor menunjukkan kecocokan yang baik pada dua model, model dengan tiga faktor yang tidak berkorelasi atau model dengan satu faktor orde tinggi yang berkorelasi. Perbandingan indeks kecocokan menunjukkan bahwa model dengan faktor orde tinggi memiliki kecocokan terbaik.

			Oleh karena itu, GSES-12 diinterpretasikan sebagai konstruk unidimensional yang luas, sesuai dengan tujuan skala ini, yaitu untuk mengukur ekspektasi umum terhadap <i>self-efficacy</i> .
--	--	--	--

2.2 Turnover intention

2.2.1 Pengertian Turnover intention

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari organisasinya dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang sering mempunyai niat untuk berganti pekerjaan dan keluar dari organisasinya biasanya mempunyai permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (Atan dkk 2022).

Turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Dodanwala *et al.* (2021), dalam konteks penelitiannya, *turnover intention* dipahami sebagai keinginan untuk berpindah dari pekerjaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Lee, Yang dan Li (2017) menyebutkan bahwa *turnover intention* dari pegawai sering di alami oleh pegawai yang baru bekerja di dalam organisasi dan mengalami *cultural shock* atas perbedaan realita dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan yang diinginkan tersebut. Dalam hal ini, mereka menyebutkan bahwa hal-hal yang terjadi di dalam organisasi tersebut menjadi faktor pemicu kepuasan

pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya membuat pegawai berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Penyebab Turnover intention

Menurut Atan dkk (2022), faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover* antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi keinginan mereka untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan.

2. Komitmen Organisasional

Tingkat komitmen yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja juga dapat memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau berpindah.

3. Stres Kerja

Tingkat stres yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan.

4. Budaya Organisasi

Budaya perusahaan dan norma-norma yang berlaku di dalamnya juga dapat memainkan peran dalam tingkat *turnover* karyawan.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Faktor gaji, tunjangan, dan penghargaan lainnya yang diterima oleh karyawan juga dapat memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau berpindah dari perusahaan.

2.2.3 Dampak Turnover intention

Menurut Junaidia *et al.* (2020), dampak dari *turnover intention* bisa mencakup beberapa aspek, antara lain:

1. Peningkatan tingkat *turnover*

Tingkat *turnover* cenderung meningkat ketika karyawan memiliki niat yang kuat untuk berpindah dari pekerjaan atau organisasi. Hal ini dapat menyebabkan kehilangan karyawan yang berpotensi dan berpengalaman, yang pada gilirannya dapat mengganggu kelangsungan dan konsistensi operasional perusahaan.

2. Biaya penggantian karyawan

Turnover intention yang tinggi dapat meningkatkan biaya penggantian karyawan bagi perusahaan. Proses merekrut, melatih, dan mengintegrasikan karyawan baru memerlukan waktu dan sumber daya yang signifikan, yang dapat mengurangi efisiensi operasional dan mengganggu produktivitas.

3. Pengaruh terhadap moral dan motivasi karyawan

Keberadaan *turnover intention* dapat mempengaruhi moral dan motivasi karyawan yang tersisa. Ketidakpastian tentang stabilitas tenaga kerja dan perubahan dalam struktur tim dapat menciptakan ketegangan dan

kecemasan di antara karyawan yang masih bekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan kualitas kerja mereka.

4. Perubahan dalam budaya organisasi

Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan perubahan dalam budaya organisasi. Karyawan yang terus-menerus berpindah dapat mempengaruhi norma, nilai, dan perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat mengubah dinamika kerja dan interaksi antar karyawan.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Turnover Intention

Berdasarkan penelitian Andrews dan Withey (1976)., dimensi *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Berpikir untuk Keluar dari Organisasi

Indikatornya adalah frekuensi memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini

2. Intensi untuk Mencari Alternatif Pekerjaan Lain

Indikatornya adalah aktivitas mencari informasi tentang peluang kerja di tempat lain.

3. Intensi untuk Keluar atau Mengundurkan Diri

Indikatornya adalah rencana jangka pendek untuk meninggalkan organisasi.

2.3 Job stress

2.3.1 Pengertian Job stress

Menurut Naiemah *et al.* (2021), *job stress* adalah kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh seorang individu akibat tuntutan, harapan, atau kondisi yang menekan dalam lingkungan kerja mereka.

Menurut Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020), *stress* kerja adalah suatu kondisi di mana individu mengalami tekanan atau ketegangan yang disebabkan oleh berbagai faktor di lingkungan kerja.

Menurut Koon Vui-Yee dan Tee Yen-Hwa (2020), *stress* kerja adalah suatu kondisi di mana individu mengalami tekanan atau ketegangan psikologis sebagai *respons* terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan tersebut.

2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Job stress

Menurut Koon Vui-Yee dan Tee Yen-Hwa (2020), beberapa faktor yang dapat menyebabkan *job stress* antara lain:

1. Beban Kerja yang Tinggi

Ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan, seperti jumlah pekerjaan yang besar atau tenggat waktu yang ketat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat *stress*.

2. Kurangnya Kontrol atau Otonomi

Ketidakmampuan untuk mengontrol situasi atau memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan dapat menyebabkan perasaan

ketidaknyamanan dan kecemasan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat *stress*.

3. Konflik Peran

Ketika individu merasa terjebak dalam konflik antara peran kerja dan peran pribadi, seperti tuntutan pekerjaan yang bertentangan dengan tanggung jawab keluarga, hal ini dapat menimbulkan *stress*.

4. Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan, seperti ancaman pemutusan hubungan kerja atau perubahan organisasi yang tidak terduga, dapat menciptakan ketegangan dan kekhawatiran yang berkontribusi pada *job stress*.

5. Kurangnya Dukungan Sosial

Ketika individu merasa kurang didukung oleh rekan kerja atau atasan dalam menangani masalah pekerjaan atau stres, hal ini dapat meningkatkan tingkat isolasi dan kesepian, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat *stress*.

6. Kurangnya Penghargaan atau Pengakuan

Ketika individu tidak merasa dihargai atau diakui atas kontribusi mereka dalam pekerjaan, hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak berarti atau tidak puas, yang dapat meningkatkan tingkat *stress*.

2.3.3 Dampak Stress Kerja

Menurut Naiemah *et al.* (2021), dampak dari *stress* kerja dapat meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Meningkatkan tingkat niat berpindah karyawan

Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Karyawan yang merasa terlalu terbebani atau tidak mampu mengatasi tekanan kerja cenderung mempertimbangkan opsi untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan atau lebih sedikit stres.

2. Menurunkan kesejahteraan karyawan

Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Hal ini dapat mencakup penurunan kesehatan fisik dan mental, penurunan kebahagiaan dan kepuasan kerja, serta penurunan kinerja kerja secara keseluruhan.

3. Meningkatkan risiko konflik interpersonal di tempat kerja

Tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan risiko konflik antar karyawan di tempat kerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan memengaruhi hubungan kerja antar karyawan serta produktivitas tim secara keseluruhan.

4. Menurunkan produktivitas dan kinerja kerja

Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu fokus, konsentrasi, dan efisiensi kerja karyawan. Akibatnya, produktivitas dan kinerja kerja secara keseluruhan dapat menurun, yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Stress Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Xiang Wu, *et al* (2018) dimensi *job stress* adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan Itu sendiri

Dimensi ini mencakup semua aspek yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, indikatornya sebagai berikut :

- a. Tingkat kesulitan tugas
- b. Tingkat kecemasan akan kecelakaan
- c. Durasi waktu lembur
- d. Dampak tanggung jawab terhadap stres

2. Manajemen Peran

Dimensi ini mengacu pada bagaimana peran pekerjaan dikelola dan didefinisikan dalam organisasi. Indikatornya sebagai berikut :

- a. Pemahaman tentang tugas
- b. Instruksi kerja
- c. Komunikasi pimpinan
- d. Kejelasan tugas

3. Hubungan Interpersonal

Dimensi ini mencakup kualitas hubungan antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Ini mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, kerjasama, dukungan sosial, konflik interpersonal, dan rasa keterhubungan atau isolasi di tempat kerja. Indikatornya sebagai berikut :

- a. Hubungan antar rekan kerja

- b. Dukungan dari rekan kerja

4. Gaya Organisasi

Dimensi ini mengacu pada budaya, kebijakan, dan praktik organisasi yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikatornya sebagai berikut :

- a. Bimbingan dan bantuan dari pimpinan
- b. Responsivitas pimpinan
- c. Hubungan antara upah dan beban kerja
- d. Kepuasan terhadap umpan balik

5. Pengembangan Karir

Dimensi ini mencakup peluang dan dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk pengembangan dan pertumbuhan karir karyawan. Indikatornya sebagai berikut :

- a. Tingkat kekhawatiran akan karir
- b. Stabilitas pekerjaan
- c. Kepuasan terhadap perlindungan hak

6. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Dimensi ini mengacu pada ketegangan dan konflik yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Indikatornya sebagai berikut :

- a. Beban keuangan pribadi
- b. Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga
- c. Dukungan keluarga terhadap pekerjaan

2.4 Self efficacy

2.4.1 Pengertian Self efficacy

Berdasarkan hasil penelitian Ida Bagus Indra Narotama dan Desak Ketut Sintaasih (2022), *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Vivi Putri Ramadhoani (2020) memberikan definisi *self efficacy* sebagai keyakinan individu akan kemampuan diri mereka untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam situasi tertentu.

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terkait kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang memengaruhi kehidupan mereka (Bandura, 1994). *Self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berperilaku. *Self-efficacy* berkaitan dengan penilaian tentang seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi prospektif (Bandura, 1982).

2.4.2 Aspek Yang Mempengaruhi Self efficacy

Menurut penelitian oleh Ida Bagus Indra Narotama dan Desak Ketut Sintaasih (2022), aspek yang mempengaruhi *self efficacy* meliputi:

1. Dukungan dan Interaksi dengan Manajemen

Tingkat *self efficacy* karyawan dipengaruhi oleh dukungan dan interaksi yang diberikan oleh pihak manajemen. Dukungan dan pelatihan yang diberikan oleh manajemen dapat meningkatkan efikasi diri karyawan.

2. Keyakinan Individu

Self efficacy dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja. Keyakinan ini berkaitan dengan keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk berhasil dalam mencapai tujuan.

3. Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja

Kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga mempengaruhi *self efficacy* karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan kesempatan untuk bertumbuh dapat meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri.

4. Keterlibatan dan Komunikasi

Keterlibatan aktif karyawan dalam proses kerja dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga berkontribusi terhadap *self efficacy*. Interaksi yang positif dan transparan antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan keyakinan karyawan akan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan efektif.

2.4.3 Dampak *Self efficacy*

Menurut Vivi Putri Ramadhoani (2020), dampak *self efficacy* terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy* memiliki pengaruh terhadap tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau tingkat *turnover intention*.
2. Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, atau yang percaya pada kemampuan diri mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja, cenderung lebih

termotivasi untuk tetap bertahan di tempat kerja saat ini daripada mencari peluang di tempat lain.

2.4.4 Dimensi dan Indikator Self efficacy

Berdasarkan hasil penelitian dari Bosscher dan Smit (1998) dimensi *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Inisiatif

Dimensi ini mencakup kesediaan seseorang untuk memulai suatu tindakan atau perilaku. Inisiatif mencerminkan keyakinan diri dalam memulai tugas atau proyek baru tanpa perlu dorongan eksternal. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Kemauan untuk mencoba hal-hal baru
- b. Kesediaan untuk mengembangkan keterampilan baru
- c. Motivasi untuk terus mencoba

2. Usaha

Dimensi ini mencakup kesediaan seseorang untuk mengeluarkan usaha dan energi dalam menyelesaikan suatu tindakan atau perilaku. Usaha menunjukkan seberapa besar seseorang berkomitmen untuk bekerja keras dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Optimisme dalam mencapai tujuan
- b. Ketangguhan dalam menghadapi kegagalan
- c. Ketahanan dalam menghadapi tugas yang tidak menyenangkan
- d. Kesiapan untuk bertindak

e. Resiliensi terhadap kegagalan

3. Ketahanan

Dimensi ini mencakup kemampuan seseorang untuk tetap bertahan dan terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan atau hambatan. Ketahanan mencerminkan keyakinan diri untuk tidak menyerah dan tetap fokus pada tujuan meskipun ada rintangan. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Realisasi tujuan pribadi
- b. Kemampuan menyelesaikan masalah
- c. Ketangguhan dalam situasi krisis
- d. Kepercayaan diri

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Positif Variabel Job stress Terhadap Turnover intention

Penelitian Naiemah *et al.* (2021) menunjukkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih kuat untuk berpindah dari pekerjaan mereka.

Arifin *et al.* (2021) Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk keluar dari organisasi.

Saat ini, individu yang hidup dengan tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi rutinitas hidupnya, terutama jika hal tersebut mempengaruhi

kinerja karir seseorang. Situasi kelebihan beban komitmen dan tingkat stres yang tinggi yang mempengaruhi niat berpindah secara terus menerus untuk dipelajari dan disempurnakan secara ekstensif (Atan *et al.*, 2022).

Somers (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menimbulkan dampak fisik dan emosional yang serius pada karyawan. Telah terbukti bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.

Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention* di antara karyawan. Stres kerja yang berkepanjangan atau tidak teratasi dapat menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan, dan kurangnya keterlibatan terhadap pekerjaan, yang akhirnya dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja baru yang diharapkan lebih rendah stresnya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan, termasuk PT. Harapan Global Apparel, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk mengelolanya dengan efektif guna mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

2.5.2 Pengaruh Negatif Variabel Self efficacy Terhadap Turnover intention

Ramadhoni (2020) Penelitian ini menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuan dirinya, semakin rendah keinginannya untuk pindah atau keluar dari organisasi. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang percaya diri dalam kemampuan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih bertahan dalam organisasi.

self-efficacy adalah indikator penting dalam mengurangi *turnover intention*. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi stres kerja, memiliki motivasi yang lebih besar untuk berprestasi, dan menunjukkan perilaku prososial yang lebih tinggi. Semua faktor ini berkontribusi pada penurunan niat berpindah kerja. Penelitian oleh Shao (2020) mendukung pandangan ini dan menegaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hastuti dan Wijono (2023) Penelitian ini menemukan bahwa *self efficacy* yang tinggi dapat membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan kurang memiliki keinginan untuk pindah kerja.

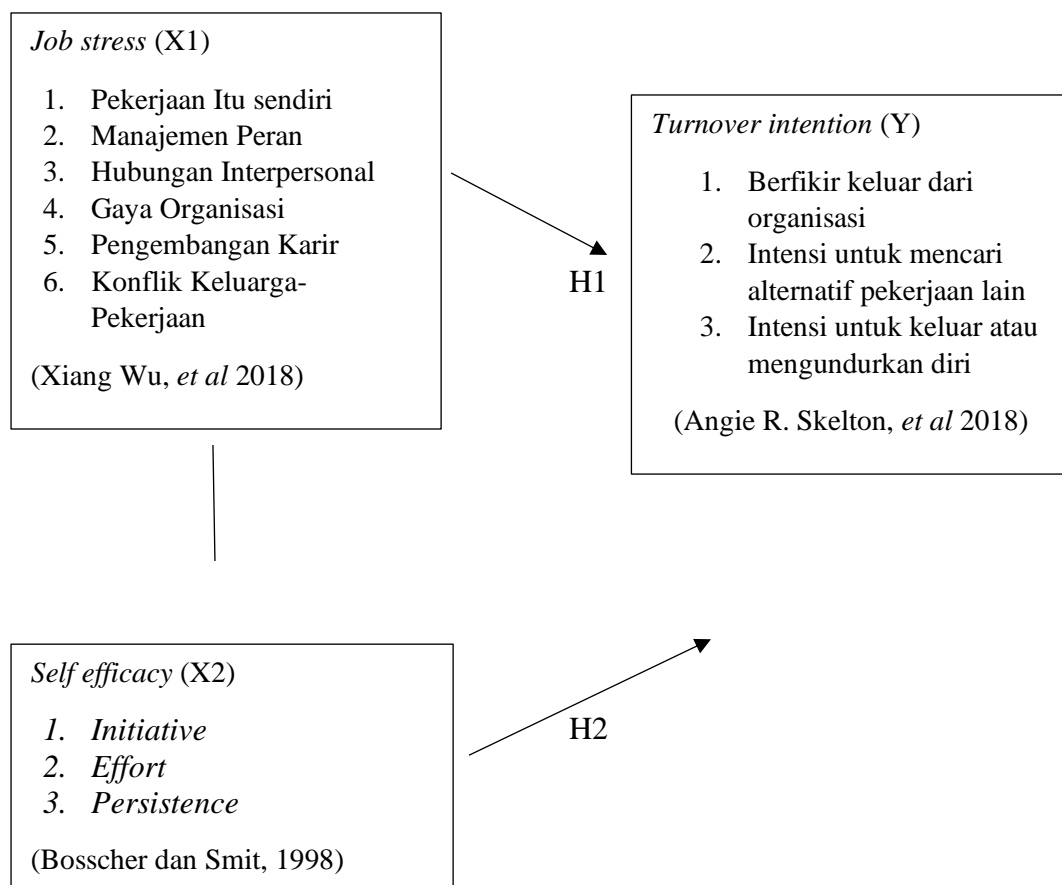
Dari beberapa penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan, termasuk PT. Harapan Global Apparel, untuk memperhatikan dan memperkuat faktor-faktor yang dapat

meningkatkan *self efficacy* karyawan sebagai salah satu strategi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Terdapat pengaruh negatif signifikan *self efficacy* terhadap *turnover intention*..

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian akan menguraikan kerangka pemikiran dalam menjalankan penelitian sebagai berikut :



2.6 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dari kerangka berpikir, berikut adalah hipotesis untuk variabel *stress* kerja, efikasi diri dan *turnover intention* :

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

H2 : Terdapat pengaruh negatif signifikan *self efficacy* terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
<i>Job stress</i> (X1)	Pekerjaan Itu sendiri	Tingkat kesulitan tugas	1	Xiang Wu, <i>et al</i> (2018)
		Tingkat kecemasan akan kecelakaan	2	
		Durasi waktu lembur	3	
		Dampak tanggung jawab terhadap stres	4	
	Manajemen Peran	Pemahaman tentang tugas	5	
		Instruksi kerja	6	
		Komunikasi pimpinan	7	
		Kejelasan tugas	8	
	Hubungan Interpersonal	Hubungan antar rekan kerja	9	
		Dukungan dari rekan kerja	10	
	Gaya Organisasi	Bimbingan dan bantuan dari pimpinan	11	

		Responsivitas pimpinan	12	
		Hubungan antara upah dan beban kerja	13	
		Kepuasan terhadap umpan balik	14	
	Pengembangan Karir	Tingkat kekhawatiran akan karir	15	
		Stabilitas pekerjaan	16	
		Kepuasan terhadap perlindungan hak	17	
	Konflik Keluarga-Pekerjaan	Beban keuangan pribadi	18	
		Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga	19	
		Dukungan keluarga terhadap pekerjaan	20	
	Self efficacy (X2)	Inisiatif	Kemauan untuk mencoba hal-hal baru	
Kesediaan untuk mengembangkan keterampilan baru			22	
Motivasi untuk terus mencoba			23	
Usaha		Optimisme dalam mencapai tujuan	24	
		Ketangguhan dalam menghadapi kegagalan	25	
		Ketahanan dalam menghadapi tugas yang tidak menyenangkan	26	
		Kesiapan untuk bertindak	27	
		Resiliensi terhadap kegagalan	28	
Ketahanan		Realisasi tujuan pribadi	29	
		Kemampuan menyelesaikan masalah	30	
		Ketangguhan dalam situasi krisis	31	
		Kepercayaan diri	32	

<i>Turnover intention</i> (Y)	Berpikir untuk Keluar dari Organisasi	Frekuensi memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	33	Skelton, <i>et al</i> (2018)
	Intensi untuk Mencari Alternatif Pekerjaan Lain	Aktivitas mencari informasi tentang peluang kerja di tempat lain.	34	
	Intensi untuk Keluar atau Mengundurkan Diri	Rencana jangka pendek untuk meninggalkan organisasi.	35	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Harapan Global Apparel yang berjumlah 2024 orang karyawan departemen produksi.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sekaran (2014) adalah bagian dari populasi. Terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Dengan kata lain, beberapa, tapi tidak semua, unsur populasi akan membentuk sampel. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

$$n = N / (1 + N(e^2))$$

Dimana:

n : ukuran Sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%

$$n = 2024 / (1 + 2024(0.10^2))$$

$$n = 2024 / (1 + 2024(0.01))$$

$$n = 2024 / (1 + 20.24)$$

$$n = 2024 / 21.24$$

$$n = 95,29 \approx 95$$

Berdasarkan pertimbangan dana, tenaga dan waktu, maka pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebesar 100 orang karyawan dari departemen produksi PT Harapan Global Apparel.

3.4. Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan untuk dilakukan selama periode Lima bulan, dimulai dari bulan Maret hingga Juli 2024. Waktu ini dipilih untuk memberikan cukup waktu untuk melakukan pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan dengan tepat waktu.

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Harapan Global Apparel, dengan pengumpulan data dilakukan di lokasi tempat kerja para responden. Hal ini memastikan bahwa data yang diperoleh dapat mewakili kondisi sosial di lingkungan kerja PT Harapan Global Apparel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada responden di PT Harapan Global Apparel. Kuesioner akan dirancang secara cermat untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan tentang tingkat *job stress*, *self efficacy*, dan *turnover intention* dari karyawan. Desain kuesioner akan mencakup pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti dengan jelas dan akurat. Isi kuesioner akan mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang persepsi karyawan terhadap tingkat beban kerja, dukungan sosial di tempat kerja, tingkat keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas, dan seberapa sering mereka merencanakan untuk berpindah kerja. Kuesioner akan diberikan kepada responden secara langsung atau melalui WhatsApp, tergantung pada preferensi dan ketersediaan responden. Setelah data dikumpulkan, akan dilakukan analisis untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 3.2
Jumlah Responden

DEPT	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH RESPONDEN
WAREHOUSE	25	1.24
CUTTING	122	6.03
SEWING	1641	81.08
FINISHING	236	11.66
TOTAL	2024	100.00

Sumber : HRD PT. Harapan Global Apparel

Kuesioner (angket) menurut Sekaran (2014) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Dalam teknik pengumpulan data kuesioner atau angket, skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.3
Skor Penelitian Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2019

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih tapi bersifat mandiri, karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Jenis teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif harus sesuai dengan jenis data atau variable berdasarkan skala pengukurannya, yaitu nominal, ordinal, atau interval/rasio (Nasution, 2017).

3.6.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*.

Kuesioner dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan ketika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

15

3.6.3 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan dengan r_x adalah index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* berikut :

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2}\right)$$

Keterangan :

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diterprestasikan sebagai berikut :

- a. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang *reliable*
- b. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak *reliable*
- c. Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup *reliable*

d. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti *reliable*

e. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat *reliable*

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Menurut Natoen *et al* (2018) Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model *regresi linear Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Menurut Ghazali (2013), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji statistik dengan mengambil taraf signifikansi 5%. Pedoman pengambilan keputusan dengan mengambil taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, distribusi normal

Nilai signifikansi (sig) $\geq 0,05$, distribusi tidak normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians-variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji

Glejser dengan pengambilan keputusan jika variable independen signifikan secara *statistic* mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa “uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS versi 25 sebagai berikut :

Jika nilai (*Deviation for Linearty*) signifikansi $> 0,05$; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear

jika nilai (*Deviation for Linearty*) signifikansi $< 0,05$; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear (Priyatno, 2017).

5. Uji Autokorelasi

Merupakan sebuah proses statistik yang bertujuan untuk menguji keberadaan korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode sebelumnya ($t-1$) dalam sebuah model regresi linear. Ketika terjadi autokorelasi, artinya terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada observasi sebelumnya yang dapat menyebabkan masalah dalam analisis regresi.

Masalah autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Dengan kata lain, kesalahan pengganggu pada suatu observasi tidak independen dari kesalahan pengganggu pada observasi sebelumnya. Hal ini dapat terjadi dalam beberapa konteks, seperti dalam data deret waktu atau data panel yang menunjukkan pola ketergantungan antarobservasi.

Ketika terjadi autokorelasi, estimasi koefisien regresi menjadi bias dan tidak efisien. Ini mengakibatkan hasil yang tidak dapat diandalkan dan menyulitkan interpretasi hasil analisis regresi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah autokorelasi dalam model regresi linear agar hasil analisis menjadi lebih valid dan akurat (Ghozali, 2018).

3.6.5 Uji t parsial

Teori yang mendasari penggunaan uji statistik t dalam analisis regresi adalah tentang pengukuran kemampuan masing-masing variabel independen

secara individu dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengevaluasi signifikansi statistik dari masing-masing koefisien regresi, yang mengindikasikan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Nilai T_{hitung} diperoleh dari hasil analisis *regresi coefficients*, yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai T_{hitung} ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2018).

Persamaan rumus $t_{tabel} = a/2 ; N - K - 1$

Keterangan:

a = Tingkat Signifikansi

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan pengaruh uji parsial:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dinyatakan berpengaruh parsial

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dinyatakan tidak berpengaruh parsial

Kriteria pengambilan keputusan signifikansi

Jika $sig > 0,05$ dinyatakan signifikan

Jika $sig < 0,05$ dinyatakan tidak signifikan

3.6.6 Uji Determinasi Berganda

Teori yang mendasari penelitian ini adalah tentang penggunaan koefisien determinasi dalam analisis regresi. Koefisien determinasi, yang sering disimbolkan sebagai R^2 , adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan menggunakan variabel independen yang ada. Rentang nilai R^2 adalah antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan lebih banyak variasi dalam variabel dependen.

Penelitian ini menjelaskan bahwa nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi, yaitu ketika jumlah variabel independen dalam model regresi berubah. Hal ini dapat menyebabkan perubahan dalam nilai R^2 yang tidak selalu mencerminkan perbaikan yang sebenarnya dalam kualitas model.

Untuk mengatasi kelemahan ini, banyak peneliti menganjurkan penggunaan nilai adjusted R^2 . Nilai adjusted R^2 adalah variasi dari R^2 yang disesuaikan untuk jumlah variabel independen dalam model. Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, dan dalam beberapa kasus, nilai adjusted R^2 bahkan dapat menjadi negatif. Meskipun demikian, nilai adjusted R^2 memberikan perkiraan yang lebih akurat

tentang seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model (Natoen *et al*, 2018).

Menurut Chin (1998), nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian sampel yang telah dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Harapan Global Apparel sebanyak 100 karyawan yang terbagi menjadi beberapa karakteristik yaitu sebagai berikut.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	5	5.0	5.0	5.0
	Perempuan	95	95.0	95.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total sampel yang diambil, mayoritas responden adalah perempuan dengan persentase sebesar 95%, sedangkan sisanya, yaitu 5%, adalah laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	44	44.0	44.0	44.0

	26-35 Tahun	37	37.0	37.0	81.0
	36-50 Tahun	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 18-25 tahun dengan persentase sebesar 44%. Responden yang berusia 26-35 tahun menempati posisi kedua dengan persentase 37%, sementara responden yang berusia 36-50 tahun merupakan kelompok terkecil dengan persentase 19%.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departement

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Departement

Departement					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Warehouse	1	1.0	1.0	1.0
	Cutting	6	6.0	6.0	7.0
	Sewing	81	81.0	81.0	88.0
	Finishing	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Karakteristik responden berdasarkan departemen menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari departemen sewing dengan persentase yang dominan yaitu 81%. Departemen finishing menyumbang 12% dari total responden, sementara departemen cutting mencakup 6%, dan departemen warehouse hanya 1%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan diterapkan menilai data dengan menjelaskan informasi seperti yang telah dikumpulkan, tanpa berusaha untuk menarik penilaian yang luas atau umum (Sugiyono, 2018:147).

Analisis deskriptif dengan nilai skala 1-5 dan 100 responden adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan dan meringkas data survei secara sistematis. Dalam survei ini, responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan dengan skala Likert dari 1 hingga 5, di mana 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" dan 5 menunjukkan "Sangat Setuju." Data dari 100 responden kemudian dianalisis untuk menentukan distribusi frekuensi, rata-rata, median, dan modus dari masing-masing pertanyaan. Hasil analisis ini memberikan gambaran umum tentang kecenderungan atau pola respon, serta membantu dalam mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian atau perbaikan lebih lanjut. Rumus rentang skala adalah sebagai berikut :

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Rentang Skala = Skor Maksimum – Skor Minimum / Jumlah Interval

Rentang Skala = $5 - 1 / 5 = 0.8$

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.4
Interval Kelas

No.	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat Rendah	1,00 - 1,80
2	Rendah	1,81 - 2,61
3	Sedang	2,62 - 3,42
4	Tinggi	3,43 - 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 - 5,00

1. Distribusi Frekuensi Variabel Job stress

Tabel 4.5
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Job stress

ITEM	FREKUENSI					TOTAL FREK	TOTAL SKOR	RATA- RATA	KRITERIA
	STS	TS	CS	S	SS				
	1	2	3	4	5				
X1.1	4	1	31	34	30	100	385	3.85	Tinggi
X1.2	1	3	27	34	35	100	399	3.99	Tinggi
X1.3	0	5	37	21	37	100	390	3.9	Tinggi
X1.4	2	1	40	38	19	100	371	3.71	Tinggi
X1.5	1	2	43	27	27	100	377	3.77	Tinggi
X1.6	1	4	31	26	38	100	396	3.96	Tinggi
X1.7	0	2	41	22	35	100	390	3.9	Tinggi
X1.8	1	3	29	37	30	100	392	3.92	Tinggi
X1.9	2	3	29	31	35	100	394	3.94	Tinggi
X1.10	1	2	32	29	36	100	397	3.97	Tinggi
X1.11	2	1	28	34	35	100	399	3.99	Tinggi
X1.12	4	2	26	47	21	100	379	3.79	Tinggi
X1.13	2	2	30	37	29	100	389	3.89	Tinggi
X1.14	2	2	36	32	28	100	382	3.82	Tinggi
X1.15	2	4	28	30	36	100	394	3.94	Tinggi
X1.16	1	1	43	28	27	100	379	3.79	Tinggi
X1.17	2	4	33	30	31	100	384	3.84	Tinggi
X1.18	0	5	31	30	34	100	393	3.93	Tinggi
X1.19	2	3	39	27	29	100	378	3.78	Tinggi
X1.20	2	0	35	26	37	100	396	3.96	Tinggi
GRAND MEAN						2000	7764	3.882	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Keterangan :

- X1.1 : Pekerjaan saya sangat rumit, dan beban kerja yang berat
- X1.2 : Khawatir akan keselamatan diri dalam pekerjaan
- X1.3 : Saya sering lembur dalam pekerjaan saya
- X1.4 : Tanggung jawab yang besar, takut akan akuntabilita
- X1.5 : Saya tidak tahu banyak tentang pekerjaan saya
- X1.6 : Pekerjaan saya belum dijelaskan dan dijelaskan dengan jelas:
- X1.7 : Kadang-kadang saya menerima persyaratan pekerjaan yan
berbeda dari pimpinan pekerjaan
- X1.8 : Kadang-kadang saya ditugaskan pada posisi yang berbeda pada
waktu yang sama
- X1.9 : Konflik atau ketidakbahagiaan dengan rekan kerja
- X1.10 : Merasa terisolasi dalam pekerjaan
- X1.11 : Kurangnya dukungan dari pimpinan
- X1.12 : Pimpinan tidak mau atau tidak mampu membantu saya dalam
permasalahan pekerjaan
- X1.13 : Sistem upah satuan tidak masuk akal
- X1.14 : Organisasi tidak merespon dengan baik terhadap kinerja saya
- X1.15 : Saya khawatir dengan perkembangan karir saya di masa depan
- X1.16 : Stabilitas pekerjaan buruk, khawatir unit tidak dapat mendapatkan
proyek setelah proyek ini
- X1.17 : Hak-hak saya terkadang tidak terlindungi

- X1.18 : Saya merasa bahwa saya mempunyai beban keuangan yang berat pada keluarga saya
- X1.19 : Sifat pekerjaan memerlukan perpisahan dan tidak cukup tanggung jawab untuk mengurus keluarga
- X1.20 : Anggota keluarga tidak mempunyai pengertian dan dukungan yang cukup terhadap pekerjaan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X1 (Job stress) yang telah disajikan sebelumnya, rata-rata tingkat stres kerja pada karyawan PT. Harapan Global Apparel adalah 3,882. Angka ini termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tingkat stres kerja yang cukup signifikan. Tingginya tingkat stres kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti jam kerja yang berlebihan, tekanan untuk mencapai target, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Stres kerja yang tinggi ini tidak hanya berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga memiliki implikasi serius terhadap turnover intention, sebagaimana dihipotesiskan dalam penelitian ini.

Secara teoritis, tingkat stres kerja yang tinggi cenderung meningkatkan turnover intention karena karyawan merasa terbebani dan tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara job stress dan turnover intention. Dalam konteks PT. Harapan Global Apparel, tingginya rata-rata skor stres kerja ini mendukung hipotesis tersebut. Karyawan yang terus-menerus menghadapi

stres kerja yang tinggi mungkin lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menyeimbangkan hidup mereka.

Hasil statistik deskriptif ini memperkuat hipotesis bahwa tingkat stres kerja yang tinggi merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan turnover intention di PT. Harapan Global Apparel. Oleh karena itu, hasil ini menegaskan pentingnya mengelola stres kerja di perusahaan tersebut untuk menurunkan turnover intention. Langkah-langkah seperti pengelolaan beban kerja yang lebih baik, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penyediaan pelatihan dan dukungan bagi karyawan, dapat menjadi strategi yang efektif. Implementasi langkah-langkah ini diharapkan tidak hanya dapat mengurangi tingkat stres kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Self efficacy

Tabel 4.6

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Self efficacy

ITEM	FREKUENSI					TOTAL FREK	TOTAL SKOR	RATA- RATA	KRITERIA
	STS	TS	CS	S	SS				
	1	2	3	4	5				
X2.1	26	36	34	1	3	100	219	2.19	Rendah
X2.2	25	30	42	3	0	100	223	2.23	Rendah
X2.3	36	34	26	3	1	100	199	1.99	Rendah
X2.4	27	31	39	2	1	100	219	2.19	Rendah
X2.5	21	39	38	2	0	100	221	2.21	Rendah
X2.6	40	26	31	0	3	100	200	2	Rendah
X2.7	28	30	38	0	4	100	222	2.22	Rendah
X2.8	21	35	41	1	2	100	228	2.28	Rendah
X2.9	27	38	29	3	3	100	217	2.17	Rendah
X2.10	31	35	30	2	2	100	209	2.09	Rendah
X2.11	35	30	32	3	0	100	203	2.03	Rendah
X2.12	27	26	41	4	2	100	228	2.28	Rendah
GRAND MEAN						1200	2588	2.157	Rendah

Sumber : *Data Primer diolah*, 2024

- X2.1 : Jika sesuatu terlihat terlalu rumit, saya tidak akan repot mencobanya
- X2.2 : Saya menghindari mencoba mempelajari hal-hal baru ketika mereka terlihat terlalu sulit
- X2.3 : Saat mencoba mempelajari sesuatu yang baru, saya segera menyerah jika saya tidak berhasil pada awalnya
- X2.4 : Ketika saya membuat rencana, saya yakin saya bisa membuatnya berhasil
- X2.5 : Jika saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan pada percobaan pertama, saya terus mencoba sampai bisa
- X2.6 : Ketika saya memiliki sesuatu yang tidak menyenangkan untuk dilakukan, saya tetap melakukannya sampai selesai

- X2.7 : Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu, saya langsung mengerjakannya
- X2.8 : Kegagalan hanya membuat saya mencoba lebih keras
- X2.9 : Ketika saya menetapkan tujuan penting untuk diri saya sendiri, saya jarang mencapainya
- X2.10 : Saya sepertinya tidak mampu menangani sebagian besar masalah yang muncul dalam hidup saya
- X2.11 : Ketika masalah tak terduga terjadi, saya tidak menangani mereka dengan baik
- X2.12 : Saya merasa tidak yakin tentang kemampuan saya untuk melakukan sesuatu

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X2 (Self Efficacy) yang telah disajikan sebelumnya, rata-rata tingkat self efficacy pada karyawan PT. Harapan Global Apparel adalah 2,157. Angka ini termasuk dalam kategori rendah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang yakin terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Rendahnya tingkat self efficacy ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pengalaman kerja, minimnya pelatihan atau pengembangan keterampilan, serta kurangnya dukungan dan feedback yang konstruktif dari atasan. Ketidakpercayaan diri dalam kemampuan untuk menghadapi tantangan pekerjaan ini berpotensi menurunkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Secara teoritis, rendahnya tingkat self efficacy tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan turnover intention. Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara self efficacy dan turnover intention. Dengan self efficacy yang rendah, karyawan cenderung lebih cepat putus asa ketika menghadapi hambatan, kurang proaktif dalam mencari solusi, dan memiliki kecenderungan untuk menghindari tugas-tugas yang dianggap sulit. Akibatnya, mereka lebih mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil statistik deskriptif ini memperkuat hipotesis bahwa self efficacy yang rendah merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan turnover intention di PT. Harapan Global Apparel. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk fokus pada strategi peningkatan self efficacy karyawan. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi penyediaan program pelatihan yang relevan, pemberian tugas yang menantang namun realistis, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung dengan umpan balik positif secara konsisten. Dengan meningkatkan self efficacy, diharapkan karyawan akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Turnover intention

Tabel 4.7

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention

ITEM	FREKUENSI					TOTAL FREK	TOTAL SKOR	RATA- RATA	Kriteria
	STS	TS	CS	S	SS				
	1	2	3	4	5				
Y.1	5	0	36	29	30	100	379	3.79	Tinggi
Y.2	2	3	29	26	40	100	399	3.99	Tinggi
Y.3	2	2	34	27	35	100	391	3.91	Tinggi
GRAND MEAN						300	1169	3.897	Tinggi

Sumber : *Data Primer diolah*, 2024

- Y.1 : Saya sering berpikir untuk meninggalkan organisasi.
- Y.2 : Saya bermaksud mencari pekerjaan baru dalam tahun depan
- Y.3 : Jika saya dapat memilih lagi, saya tidak akan bekerja di organisasi ini.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y (Turnover Intention) yang telah disajikan sebelumnya, rata-rata tingkat turnover intention pada karyawan PT. Harapan Global Apparel adalah 3,897. Angka ini termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan memiliki niat yang cukup besar untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat turnover intention ini merupakan fenomena yang mengkhawatirkan bagi manajemen perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara job stress dan turnover intention. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi seringkali merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mengalami kelelahan emosional, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih baik.

Selain itu, hasil ini juga relevan dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara self efficacy dan turnover intention. Rendahnya self efficacy di kalangan karyawan dapat membuat mereka merasa kurang mampu dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan kurang yakin akan kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya turnover intention, karena karyawan lebih cenderung untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memungkinkan mereka untuk merasa lebih percaya diri.

Hasil statistik deskriptif ini memperkuat kedua hipotesis dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa job stress yang tinggi dan self efficacy yang rendah merupakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi tingginya turnover intention di PT. Harapan Global Apparel. Turnover intention yang tinggi dapat berdampak negatif pada stabilitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pergantian karyawan yang tinggi sering kali menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, gangguan pada alur kerja, serta penurunan moral dan produktivitas tim. Oleh karena itu, penting bagi PT. Harapan Global Apparel untuk segera mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi turnover intention ini.

Beberapa strategi yang dapat diadopsi termasuk mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta memberikan program pengembangan keterampilan dan karir yang jelas. Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat self

efficacy mereka, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover intention dan mempertahankan tenaga kerja yang loyal dan produktif.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 100 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r_{tabel} terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 100 - 2 = 98$ sehingga nilai $r_{\text{tabel}} = 0.197$. Data dinilai valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan < 0.05 . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26.

1. Hasil Uji Validitas Job stress (X1)

Hasil dari pengujian variabel *job stress* dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Job stress

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Job Stress (X1)	X1.1	0.584	0.197	Valid
	X1.2	0.590	0.197	Valid
	X1.3	0.495	0.197	Valid
	X1.4	0.455	0.197	Valid
	X1.5	0.458	0.197	Valid
	X1.6	0.568	0.197	Valid
	X1.7	0.442	0.197	Valid
	X1.8	0.519	0.197	Valid
	X1.9	0.567	0.197	Valid
	X1.10	0.453	0.197	Valid
	X1.11	0.554	0.197	Valid
	X1.12	0.686	0.197	Valid
	X1.13	0.579	0.197	Valid
	X1.14	0.537	0.197	Valid
	X1.15	0.636	0.197	Valid
	X1.16	0.451	0.197	Valid
	X1.17	0.599	0.197	Valid
	X1.18	0.533	0.197	Valid
	X1.19	0.594	0.197	Valid
	X1.20	0.525	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel *Job stress* menunjukkan nilai R yang lebih besar dari 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada instrumen pengukuran variabel *Job stress*

adalah valid. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini mampu secara tepat mengukur tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Harapan Global Apparel.

2. Hasil Uji Validitas Self efficacy (X2)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Self efficacy

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Self Efficacy (X2)	X2.1	0.635	0.197	Valid
	X2.2	0.447	0.197	Valid
	X2.3	0.581	0.197	Valid
	X2.4	0.511	0.197	Valid
	X2.5	0.423	0.197	Valid
	X2.6	0.618	0.197	Valid
	X2.7	0.535	0.197	Valid
	X2.8	0.463	0.197	Valid
	X2.9	0.675	0.197	Valid
	X2.10	0.598	0.197	Valid
	X2.11	0.494	0.197	Valid
	X2.12	0.560	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel *Self efficacy* menunjukkan nilai R yang lebih besar dari 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada instrumen pengukuran variabel *Self efficacy* adalah valid. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini mampu secara tepat mengukur tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Validitas yang tinggi pada item-item ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner adalah akurat dan dapat dipercaya. Instrumen yang valid membantu peneliti dalam memperoleh gambaran yang lebih jelas dan tepat mengenai *self efficacy* yang sebenarnya dimiliki oleh karyawan PT. Harapan Global Apparel.

3. Hasil Uji Validitas Turnover intention (Y)

Hasil dari pengujian variabel *self efficacy* dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Turnover intention

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0.753	0.197	Valid
	Y.2	0.747	0.197	Valid
	Y.3	0.736	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel *Turnover intention* menunjukkan nilai $R > 0,197$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada instrumen pengukuran variabel *Turnover intention* adalah valid. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini mampu secara tepat mengukur niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Validitas yang tinggi pada item-item ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner adalah akurat dan dapat dipercaya. Instrumen yang valid membantu peneliti dalam memperoleh gambaran yang

lebih jelas dan tepat mengenai tingkat *turnover intention* yang sebenarnya dimiliki oleh karyawan PT. Harapan Global Apparel.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *Job stress*, *Self efficacy*, dan *Turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai korelasi (R) yang lebih besar dari nilai R tabel sebesar 0,197.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan objek yang sama lebih dari sekali. Atau dengan kata lain uji reliabilitas dapat diartikan bertujuan menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan hasil perhitungan rumus *Alfa Cronbach* dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari penelitian sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Job stress

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Job stress (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	20

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X1 (Job stress) adalah 0,867. Karena nilai ini berada dalam rentang 0,81 hingga 1,00, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Self efficacy

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Self efficacy (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	12

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel X2 (Self efficacy) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,780. Nilai ini berada dalam rentang 0,61 hingga 0,80, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat self efficacy karyawan tergolong reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Turnover intention

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Turnover intention (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	3

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Y (Turnover intention) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,610. Nilai ini berada dalam

rentang 0,61 hingga 0,80, yang menunjukkan bahwa instrumen ini tergolong reliabel.

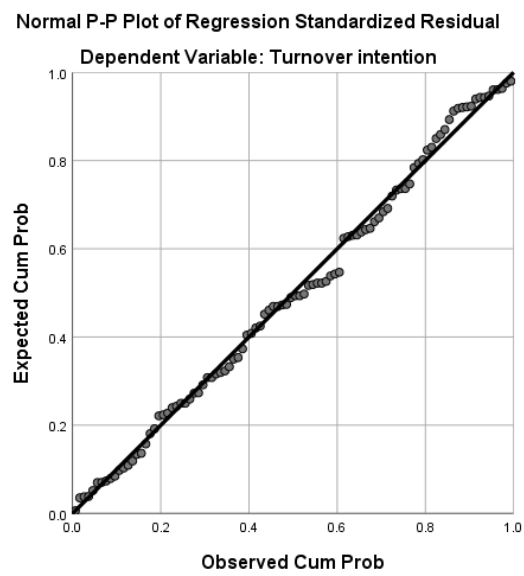
4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai residual yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Ghozali (2016) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significance*), yaitu:

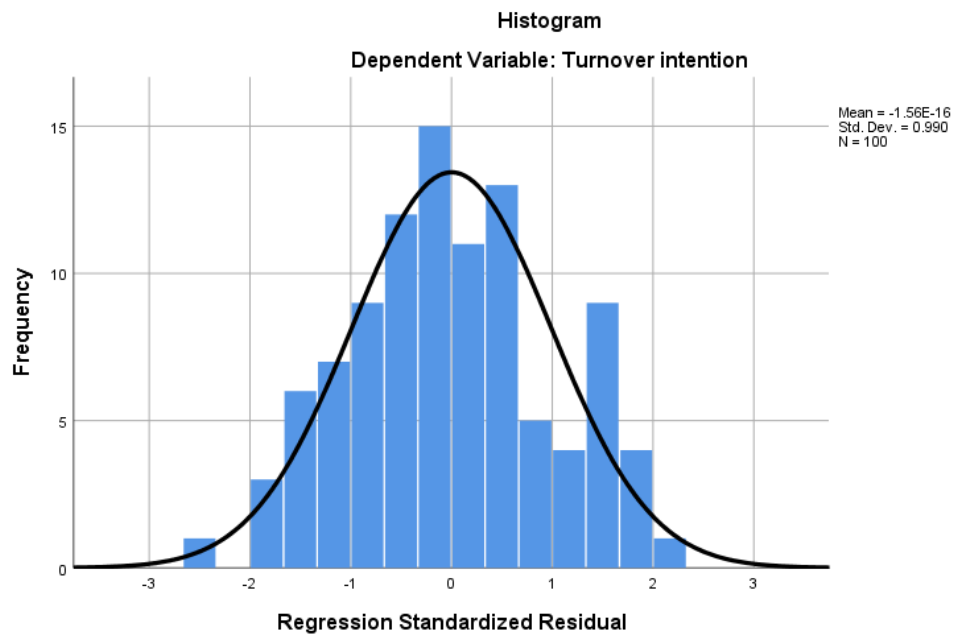
- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.14
Plot Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Tab. 4.15
Histogram Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Tabel 4.16

Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54895092
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.054
Test Statistic		.063
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.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

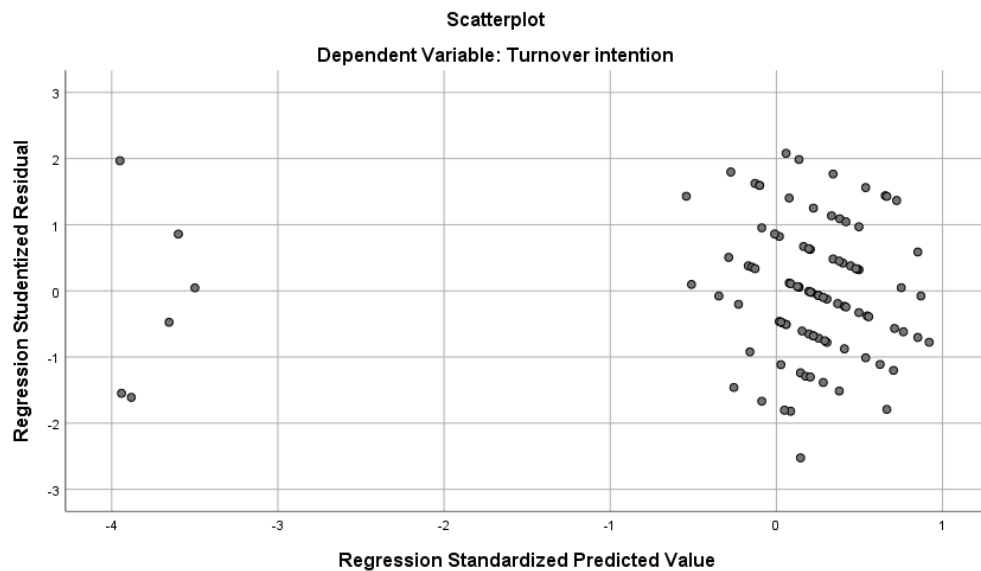
Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dengan memakai grafik pada SPSS. Dengan pengambilan keputusan pada gambar grafik, tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Berikut adalah grafik hasil output SPSS pada penelitian ini:

Tabel 4.17
Output SPSS Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil *output scatterplot* diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Uji heterokedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi (dispersi) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset. Heterokedastisitas terjadi ketika varians (dispersi) data tidak konstan di seluruh rentang nilainya.

Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.18
Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.513	1.986		2.272	.025
<i>Job stress</i>	-.031	.017	-.330	-1.792	.076
<i>Self efficacy</i>	-.035	.029	-.226	-1.230	.222
a. Dependent Variable: ABS_Res					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan output spss diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel diatas > dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinieritas dapat terjadi ketika ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mengganggu interpretasi dan keandalan hasil regresi.

Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.19
Output SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.469	3.378		1.619	.109		
	<i>Job stress</i>	.113	.029	.498	3.884	.000	.294	3.401
	<i>Self efficacy</i>	-.097	.049	-.257	-2.003	.048	.294	3.401
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>								

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier. Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu jika signifikansi pada *Deviation from linearity* > 0,05 maka hubungan antara dua variabel linier dan jika signifikansi < 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan tidak linier.

Tabel 4.20
Uji Linieritas (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover</i>	Between	(Combined)	322.337	20	16.117	6.956	.000

<i>intention *</i> <i>Job stress</i>	Groups	Linearity	258.038	1	258.038	111.361	.000
		Deviation from Linearity	64.300	19	3.384	1.461	.124
	Within Groups		183.053	79	2.317		
	Total		505.390	99			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* pada variabel (Y) lebih besar dari 0.05. Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

Tabel 4.21 Uji Linieritas (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover intention *</i> <i>Self efficacy</i>	Between Groups	(Combined)	288.570	18	16.032	5.989	.000
		Linearity	230.933	1	230.933	86.273	.000
		Deviation from Linearity	57.637	17	3.390	1.267	.236
	Within Groups		216.820	81	2.677		
	Total		505.390	99			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* pada variabel (Y) lebih besar dari 0.05. Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi (autocorrelation test) adalah metode *watson wic* yang digunakan untuk memeriksa keberadaan ketergantungan linier antara pengamatan-pengamatan dalam suatu urutan waktu atau dalam suatu data yang terkait secara kronologis. Autokorelasi terjadi jika terdapat korelasi antara nilai-nilai pengamatan pada waktu yang berbeda dalam urutan waktu atau antara pengamatan-pengamatan terkait dalam suatu data.

- a. Jika nilai d (*durbin watson*) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ yang berarti terdapat auto kolerasi.
- b. Jika nilai d (*durbin watson*) terletak antara dU dan $(4-dU)$ yang berarti tidak terdapat auto kolerasi.
- c. Jika nilai d (*durbinw atson*) terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

Tabel 4.22 Output SPSS Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.520	1.565	2.242
a. Predictors: (Constant), <i>Self efficacy</i> , <i>Job stress</i>					
b. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari output spss diatas diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2.242 lebih besar dari DU yaitu 1.715 dan kurang dari 4-DU yaitu 2.285, maka sebagaimana

dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat auto kolerasi.

4.2.5 Uji T Partial

Uji t parsial (partial t-test) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel-variabel independen lainnya telah dilakukan. Uji t parsial memungkinkan kita untuk mengevaluasi kontribusi individu dari variabel independen yang spesifik terhadap variabel dependen, dengan mengontrol pengaruh variabel independen lainnya.

Tabel 4.23
Output SPSS Uji T Partial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.469	3.378		1.619	0.109
	<i>Job stress</i>	0.113	0.029	0.498	3.884	0
	<i>Self efficacy</i>	-0.097	0.049	-0.257	-2.003	0.048
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

1. Hasil Uji T Job stress Terhadap Turnover intention

Diperoleh nilai *Job stress* (X1) T_{hitung} sebesar 3.884. Selanjutnya menentukan T_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat

bebas $N-k-1$ yaitu $100 - 2 - 1 = 97$, maka diperoleh T_{tabel} 1.985. Karena T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} yaitu $3.884 > 1.985$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job stress* terhadap *Turnover intention*.

2. Hasil Uji T Self efficacy Terhadap Turnover intention

Diperoleh nilai variabel *Self efficacy* (X2) T_{hitung} sebesar -2.003. Selanjutnya menentukan T_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $100 - 2 - 1 = 97$, maka diperoleh T_{tabel} 1.985. Karena T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} yaitu $-2.003 > -1.985$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Self efficacy* terhadap *Turnover intention*.

4.2.6 Uji Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terkait (dependent variable), biasanya ditanyakan dalam presentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 4.24

Output SPSS Uji Determinasi Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.520	1.565
a. Predictors: (Constant), Self efficacy, Job Stress				
b. Dependent Variable: Turnover intention				

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Dari table output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.530 atau $0.530 \times 100 = 53\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 53% dan selebihnya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT Harapan Global Apparel. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini selaras dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan untuk memenuhi target produksi harian dan jam kerja yang berlebihan, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang kemudian meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat job stress termasuk tekanan intens untuk memenuhi target produksi harian, yang

sering kali mengharuskan karyawan bekerja lembur, sehingga menyebabkan kelelahan dan stres fisik serta mental. Kondisi ini dapat dihubungkan dengan konsep role ambiguity dari teori stres kerja, di mana ketidakjelasan peran dan tanggung jawab menyebabkan kebingungan dan meningkatkan ketegangan di kalangan karyawan. Ketidakjelasan ini diperburuk oleh budaya kerja yang kompetitif atau tidak mendukung, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional, yang semuanya menambah beban stres.

Penelitian ini juga mendukung hipotesis bahwa job stress yang tinggi berhubungan dengan turnover intention yang lebih tinggi, sesuai dengan temuan Xiang Wu et al. (2018) yang menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dan ketidakjelasan peran di sektor teknologi informasi mendorong peningkatan turnover intention. Hal serupa ditemukan oleh Naiemah et al. (2021) dalam konteks sektor perbankan di Malaysia, di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial menyebabkan karyawan lebih cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kondisi ini juga sejalan dengan penelitian terbaru oleh Amalia et al. (2023) yang menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dan tekanan untuk memenuhi target produksi di industri manufaktur Indonesia meningkatkan turnover intention. Berdasarkan teori Conservation of Resources (COR), karyawan yang terus-menerus mengalami stres kerja tanpa mendapatkan sumber daya yang memadai (seperti dukungan dari manajemen atau kesempatan pengembangan karier) cenderung mengalami burnout dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Untuk mengatasi tingginya tingkat job stress yang berkontribusi pada turnover intention di PT Harapan Global Apparel, manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis yang didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Xiang Wu et al. (2018) menyarankan evaluasi beban kerja dan peran yang lebih jelas untuk mengurangi ambiguitas peran. Naiemah et al. (2021) juga menekankan pentingnya dukungan sosial di tempat kerja melalui program mentoring dan kelompok kerja yang mendukung. Selain itu, Amalia et al. (2023) merekomendasikan pengenalan fleksibilitas jadwal kerja dan pelatihan manajemen stres sebagai cara untuk mengurangi tekanan pada karyawan.

Dengan demikian, langkah-langkah ini tidak hanya dapat menurunkan tingkat job stress tetapi juga berpotensi mengurangi turnover intention di PT Harapan Global Apparel, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Self efficacy Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis data menunjukkan bahwa karyawan dengan self-efficacy rendah cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Temuan ini sejalan dengan teori Self-Efficacy yang dikembangkan oleh Bandura (1997), yang menyatakan bahwa self-efficacy rendah dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Karyawan yang meragukan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja sering mengalami tingkat stres dan ketidakpuasan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention.

Misalnya, di departemen produksi PT Harapan Global Apparel, karyawan yang merasa tidak mampu memenuhi target produksi harian melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi dan menunjukkan niat yang kuat untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut teori Social Cognitive, keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu mempengaruhi tingkat usaha yang akan mereka lakukan. Karyawan dengan self-efficacy rendah cenderung kurang percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, menunjukkan kurangnya dorongan untuk terlibat dalam tugas-tugas yang menantang atau mengambil tanggung jawab tambahan, sehingga mereka merasa usaha mereka tidak akan membuahkan hasil yang diharapkan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Bosscher dan Smit (1998) yang menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki hubungan negatif dengan turnover intention. Mereka menemukan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki keyakinan lebih besar dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan di tempat kerja, sehingga mereka lebih termotivasi untuk tetap berada dalam organisasi. Hasil ini juga sesuai dengan temuan di PT Harapan Global Apparel, di mana karyawan dengan self-efficacy yang rendah menunjukkan kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan.

Untuk mengatasi masalah ini dan mengurangi turnover intention yang disebabkan oleh self-efficacy rendah, perusahaan dapat menerapkan beberapa strategi efektif yang didukung oleh teori dan penelitian sebelumnya. Bandura (1997) merekomendasikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang

dirancang untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan sebagai salah satu pendekatan utama. Langkah-langkah ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengakui pencapaian individu, dan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka.

Selain itu, Bosscher dan Smit (1998) menyarankan agar perusahaan mengimplementasikan program mentoring atau coaching yang dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan serta meningkatkan keyakinan diri mereka. Dukungan ini memungkinkan karyawan merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Terakhir, menurut Skelton et al. (2020), penguatan budaya kerja yang positif dan dukungan yang konsisten akan memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen dan terlibat, yang pada akhirnya dapat mengurangi turnover intention. Perusahaan dapat fokus pada peningkatan self-efficacy dengan mengembangkan budaya kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan memastikan karyawan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Harapan Global Apparel maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job stress* dan *turnover intention* di PT Harapan Global Apparel. Faktor-faktor seperti tekanan untuk memenuhi target produksi, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, konflik interpersonal, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung merasa tertekan, kurang puas, dan memiliki motivasi rendah untuk tetap berada di perusahaan. Kondisi ini mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih menguntungkan atau sesuai dengan kemampuan dan harapan mereka.
2. *Self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* rendah merasa kurang percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Mereka cenderung merasa tidak mampu mengatasi tugas-tugas yang ada, mengalami stres yang lebih tinggi, dan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan dalam mencari

lingkungan kerja yang dianggap lebih mendukung atau sesuai dengan kemampuan mereka.

5.2 Saran

Untuk mengatasi tingginya tingkat *job stress*, perusahaan perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala dan memastikan bahwa peran serta tanggung jawab karyawan terdefinisi dengan jelas. Penyesuaian tugas yang lebih realistis dan pemberian sumber daya yang memadai akan membantu mengurangi tekanan berlebihan pada karyawan. Selain itu, menyediakan pelatihan keterampilan untuk manajemen stres dapat membantu mengurangi tekanan pada karyawan.

Untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan dan mengurangi *turnover intention*, perusahaan sebaiknya melaksanakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dirancang untuk meningkatkan keyakinan diri. Langkah-langkah ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengakui pencapaian individu, dan menyediakan kesempatan untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka. Implementasi program mentoring atau coaching juga sangat disarankan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan meningkatkan keyakinan diri mereka.

Fokus pada peningkatan *self-efficacy* dapat diperkuat dengan mengembangkan budaya kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan memastikan karyawan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Budaya kerja yang positif dan dukungan

konsisten dari manajemen akan memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen dan terlibat, yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention*.

Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial. Penelitian lebih lanjut dapat fokus pada bagaimana interaksi antara *job stress*, *self-efficacy*, dan faktor-faktor lain mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, studi longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana perubahan dalam *job stress* dan *self-efficacy* seiring waktu mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). *The impact of perceived supervisor support on employee turnover intention and task performance: The mediating role of self-efficacy*. Journal of Management Development, 38(9), 771-786. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2017). *Personality, self-efficacy, and job resources and their relationship with employee engagement, affective commitment, and turnover intention*. International Journal of Human Resource Management, 28(5), 701-725. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Amalia, R., & Setyanngum, R. P. (2023). *The influence of job stress and servant leadership on turnover intention mediated by self-efficacy at CV. Berkas Sinar Harapan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 3718-3727. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2023.7.1>
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. New York: Plenum Press.
- Atan, N. S., Husin, N., & Abdul Aziz, W. N. (2022). *The impact of job satisfaction, work stress, and work-life balance on turnover intention among staff in manufacturing companies*. In *Proceedings of the 9th International Conference on Management and Muamalah (ICoMM 2022)*. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). e-ISSN: 2756-8938
- Bosscher, R. J., & Smit, J. H. (1998). *Confirmatory factor analysis of the General Self-efficacy Scale*. Behaviour Research and Therapy, 36(4), 339-343. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(98\)00025-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(98)00025-4)
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). *The mediating role of work stress in the relationship between job satisfaction aspects and turnover intention among construction professionals*. Engineering, Construction and Architectural Management, 29(4), 1777-1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti, D. C., & Wijono, S. (2023). *Hubungan self-efficacy dengan turnover intention karyawan marketing pada masa pandemi COVID-19 di PT. First State Future Surabaya*. Jurnal Cakrawala Ilmiah, 2(5), 1769-1780. <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>

- Junaidia, A., Sasono, E., Wanuria, W., & Emiyatia, D. W. (2020). The *impact of overtime, work stress, and workload on turnover intention*. *Surat Ilmu Manajemen*, 10, 3873-3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Lye Chin, C. (2018). *The impact of job satisfaction on employee turnover intention in the manufacturing industry in Malaysia*. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 53-63.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). *The effect of job satisfaction and work stress on employee turnover intention*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18-26. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., & De Simone, S. (2022). *Social support and self-efficacy on turnover intention: The mediating role of conflict and commitment*. *Social Sciences*, 11(11), 437. <https://doi.org/10.3390/socsci11110437>
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). *The role of job satisfaction in mediating the effects of self-efficacy and job insecurity on turnover intention*. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 9(4), 494-513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Ooi, T. P., & Teoh, K. B. (2021). *Factors influencing turnover intention among employees in the manufacturing industry in Penang*. *Asian Human Resource Management Review*, 1(1), 29-40. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i1.379>
- Peterson, R. A. (2022). *The impact of servant leadership on salespeople's self-efficacy, job performance, and turnover intention*. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 29(2), 115-130. <https://doi.org/10.1080/1051712X.2022.2068820>
- Ramadhoni, V. P. (2020). *The impact of work environment, self-efficacy, work-family conflict, and employee engagement on turnover intention of employees at the National Disaster Management Agency office in Mataram*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82-94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Saraih, U. N., Thye, L. B., Valquis Md Isa, E., & Wan Norsyafawati W. Muhamad Radzi, W. (2021). *The impact of job satisfaction, organizational commitment, and work stress on turnover intention: A case study in Malaysian manufacturing*. In *Proceedings of the AIP Conference* (Vol. 2339, Article 020057). <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). *Predicting manufacturing employee turnover intentions*. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Cirebon, 27 Juli 2024

Nomor : 892/1.b/UMC-DK.FEB/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Di
Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Teriring salam silaturahmi kami sampaikan semoga kita semua dalam keadaan sehat dan selalu dalam lindungan dan rahmat Allah SWT, semoga yang kita kerjakan menjadi amal ibadah kita, Amien.

Sesuai dengan kurikulum di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon tentang Skripsi, dimana mahasiswa membutuhkan data penelitian, maka dengan ini kami mengajukan Izin Penelitian Skripsi. Adapun nama mahasiswa kami yang melakukan penelitian adalah:

No	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi	Kontak
1	DIAN TRIANI	200111152	MANAJEMEN	085351444188

Judul Skripsi : Pengaruh Job Stress Dan Self Efficacy Terhadap Turnover Intention Di PT. Harapan Global Apparel
Waktu Penelitian : Maret – Juni 2024

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Asep Gunawan, M.Si.

LAMPIRAN 2

**PT. HARAPAN GLOBAL APPAREL**

JL. RAYA VETERAN, DESA SUKARAJA WETAN NO. 4
DESA SUKARAJA WETAN, KEC. JATIWANGI, MAJALENGKA
JAWA BARAT 45454
TLP : (0233) 8888100 - 2 FAX : (0233) 8881003 WEB : WWW.HARAPAN-GLOBAL.COM

SURAT KETERANGAN

Nomor : 129/HGA/06/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Direktur PT. Harapan Global Apparel menerangkan bahwa :

Nama : Dian Triani
NIM : 200111152
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Instansi/Universitas : Universitas Muhammadiyah Cirebon

Bahwa yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di PT. Harapan Global Apparel guna penyusunan skripsi mulai tanggal 20 Maret 2024 sampai 20 Juni 2024 dengan judul "Pengaruh Job Strees dan Self-Efficacy terhadap TurnOver Intention di PT.Harapan Global Apparel".

Kami menerangkan bahwa yang tersebut telah melaksanakan penelitian dengan baik dan telah mengikuti prosedur serta etika penelitian yang ditetapkan oleh perusahaan. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan digunakan semata-mata untuk keperluan akademis sesuai dengan kesepakatan.

Demikian surat keterangan ini di sampaikan agar digunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 21 Juni 2024
PT.Harapan Global Apparel

Poltak P. Sitompul
Direktur

LAMPIRAN 3



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276
Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubelah - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama DIAN TRIANI

Nim 200111152

Program Studi : MANAJEMEN


Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 25 Mei 2024

Jam	15.00
-----	-------

Judul Skripsi : Pengaruh Job Stress dan Self Efficacy Terhadap Turnover Intention di Pt. Kumpulan Global Apparel

No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asor Gunawan, M.Si	
2	Sahara S. Ag., M.M	

Catatan Penguji

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

KAPRODI MANAJEMEN


Dr. Asep Gunawan, M.Si.

Handwritten signature

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

LAMPIRAN 4

KUESIONER

Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengukur tingkat *job stress* yang dialami oleh karyawan di PT. Harapan Global Apparel untuk memahami sejauh mana faktor ini memengaruhi kondisi psikologis mereka, untuk menilai tingkat *self efficacy* karyawan di PT. Harapan Global Apparel guna mengetahui sejauh mana keyakinan mereka dalam kemampuan untuk mengatasi tugas-tugas kerja yang diberikan dan untuk mengeksplorasi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dan faktor-faktor yang mungkin memengaruhi keputusan mereka, termasuk pengalaman *job stress* dan tingkat *self efficacy*.

Keterangan :

STS (Sangat Tidak Setuju): Pilihan ini digunakan jika benar-benar tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang sangat berlawanan atau keberatan yang kuat terhadap pernyataan tersebut.

TS (Tidak Setuju): Pilihan ini digunakan jika cenderung tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan, tetapi mungkin masih ada beberapa aspek dari pernyataan tersebut yang responden setuju atau responden rasakan relevan.

KS (Kurang Setuju): Pilihan ini digunakan jika kurang setuju dengan pernyataan yang diberikan, tetapi mungkin masih ada beberapa aspek dari pernyataan tersebut yang responden setuju atau responden rasakan relevan.

S (Setuju): Pilihan ini digunakan jika setuju dengan pernyataan yang diberikan, menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan positif atau setuju dengan sebagian besar dari apa yang disampaikan.

SS (Sangat Setuju): Pilihan ini digunakan jika sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang sangat positif atau sepenuhnya setuju dengan apa yang disampaikan.

Identitas responden :

Nama Lengkap :

Umur :

- () 1. 18-25 Tahun
- () 2. 26-35 Tahun
- () 3. 36-50 Tahun
- () 4. > 50 Tahun

Jenis Kelamin :

- () 1. Pria
- () 2. Wanita

Departemen :

- () Warehouse
- () Cutting
- () Sewing
- () Finishing

Daftar Pertanyaan :**Variabel Job stress (X1) :**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangat rumit, dan beban kerja yang berat					
2.	Khawatir akan keselamatan diri dalam pekerjaan					
3.	Saya sering lembur dalam pekerjaan saya					
4.	Tanggung jawab yang besar, takut akan akuntabilita					
5.	Saya tidak tahu banyak tentang pekerjaan saya					
6.	Pekerjaan saya belum dijelaskan dan dijelaskan dengan jelas:					
7.	Kadang-kadang saya menerima persyaratan pekerjaan yang berbeda dari pimpinan pekerjaan					
8.	Kadang-kadang saya ditugaskan pada posisi yang berbeda pada waktu yang sama					

9.	Konflik atau ketidakbahagiaan dengan rekan kerja					
10.	Merasa terisolasi dalam pekerjaan					
11.	Kurangnya dukungan dari pimpinan					
12.	Pimpinan tidak mau atau tidak mampu membantu saya dalam permasalahan pekerjaan					
13.	Sistem upah satuan tidak masuk akal					
14.	Organisasi tidak merespon dengan baik terhadap kinerja saya					
15.	Saya khawatir dengan perkembangan karir saya di masa depan					
16.	Stabilitas pekerjaan buruk, khawatir unit tidak dapat mendapatkan proyek setelah proyek ini					
17.	Hak-hak saya terkadang tidak terlindungi					
18.	Saya merasa bahwa saya mempunyai beban keuangan yang berat pada keluarga saya					
19.	Sifat pekerjaan memerlukan perpisahan dan tidak cukup tanggung jawab untuk mengurus keluarga					
20.	Anggota keluarga tidak mempunyai pengertian dan dukungan yang cukup terhadap pekerjaan					

Variabel Self efficacy (X2) :

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
-----	------------	-----	----	----	---	----

21.	Jika sesuatu terlihat terlalu rumit, saya tidak akan repot mencobanya					
22.	Saya menghindari mencoba mempelajari hal-hal baru ketika mereka terlihat terlalu sulit					
23.	Saat mencoba mempelajari sesuatu yang baru, saya segera menyerah jika saya tidak berhasil pada awalnya					
24.	Ketika saya membuat rencana, saya yakin saya bisa membuatnya berhasil					
25.	Jika saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan pada percobaan pertama, saya terus mencoba sampai bisa					
26.	Ketika saya memiliki sesuatu yang tidak menyenangkan untuk dilakukan, saya tetap melakukannya sampai selesai					
27.	Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu, saya langsung mengerjakannya					
28.	Kegagalan hanya membuat saya mencoba lebih keras					
29.	Ketika saya menetapkan tujuan penting untuk diri saya sendiri, saya jarang mencapainya					
30.	Saya sepertinya tidak mampu menangani sebagian besar masalah yang muncul dalam hidup saya					
31.	Ketika masalah tak terduga terjadi, saya tidak menangani mereka dengan baik					
32.	Saya merasa tidak yakin tentang kemampuan saya untuk melakukan sesuatu					

Variabel Turnover intention (Y) :

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
33.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan organisasi.					
34.	Saya bermaksud mencari pekerjaan baru dalam tahun depan					
35.	Jika saya dapat memilih lagi, saya tidak akan bekerja di organisasi ini.					

Lampiran 5

3. Data Tabulasi Job Stress

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1
1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	40
2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	1	40
1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	39
1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	43
4	5	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	79
1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	39
3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	3	45
5	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	5	5	79
4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	73
4	3	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	74
3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	75
5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	76
5	4	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	77
3	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	78
4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	79
5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	82
5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	79
3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	79
3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	81
3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	79
4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	78
3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	82
5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	3	4	5	80
5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	81
4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	77
4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	85
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	72
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	3	3	4	82
5	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	78
4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	77
5	3	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	4	84
5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	79
5	3	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	77
5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	80
3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	75
4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	78
3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	75
3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	83
3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	85
4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	84
4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	76
4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	78
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	78
5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	3	79
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	85
3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	5	73
4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	81
4	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	86
3	5	4	5	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	76

4	3	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	3	77
3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	3	82
5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	82
4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	87
3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	79
4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	73
5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	4	79
5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	84
5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	81
5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	84
4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	78
4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	81
3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	78
3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	78
5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	85
3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	72
4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	80
3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	83
5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	77
4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	85
4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	78
4	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	78
3	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	3	83
5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	89
3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	78
3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	85
5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	77
3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	86
4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	84
4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	5	5	78
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	85
3	5	3	3	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	81
4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	75
3	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	81
5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	81
3	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	4	78
4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	86
5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	75
3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	87
5	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	78
3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	79
4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	80
5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	85
4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	83
5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	84
5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	4	83
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	76
4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	78
5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	84
4	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	83
3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	81

4. Data Tablasi Self efficacy

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	5	48
3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	49
4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	43
3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	45
2	3	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	25
5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	48
5	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	49
3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	1	1	26
1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	22
3	3	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2	26
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	3	22
2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	21
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	20
1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	22
3	1	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	27
2	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	3	26
2	1	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	24
3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	27
2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	25
3	3	1	1	3	1	2	2	2	1	3	3	25
3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	29
1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	19
2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	28
2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	26
1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28
2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	3	25
3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	28
2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	24
2	1	2	1	3	1	3	2	1	2	2	3	23
2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	20
3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	29
3	3	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	24
3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	30
1	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3	2	25
1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1	3	25
2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	3	24
2	3	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	23
2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	24
3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	1	28
1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	1	3	22
1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	23
3	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	26
2	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	22
3	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	24
3	3	1	2	3	3	1	3	2	1	1	3	26
1	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	3	23
2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	26
3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	25
1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	3	23

2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3
1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1
1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3
3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	3
2	1	1	3	1	2	2	2	3	3	1	3
1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2
2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2
2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3
3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	1	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1
3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2
1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2
1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	1	3
2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3
3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	1
2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	3	2
3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2
1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1
2	1	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3
2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	1	3
3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3
1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3
2	3	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1
3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3
1	1	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1
2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2
1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2
1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3
1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3
3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3
2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	2
3	1	1	3	2	3	3	2	1	3	1	1
3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	1
2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1
3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	2
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	3
1	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1
2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2
2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3
2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3
2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3
1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	1
3	3	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1
3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1
3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1
2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2
1	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2
1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2

5. Data Tabulasi Turnover Intention

Y.1	Y.2	Y.3	Y
1	1	1	3
1	1	1	3
1	2	2	5
1	3	2	6
3	2	3	8
3	2	3	8
1	3	3	7
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
4	3	3	10
5	3	3	11
5	3	3	11
5	3	3	11
5	3	3	11
3	4	3	10
3	4	3	10
3	4	3	10
3	4	3	10
3	4	3	10
4	4	3	11
4	4	3	11
4	4	3	11
5	4	3	12
5	4	3	12
3	5	3	11
3	5	3	11
3	5	3	11
4	5	3	12
4	5	3	12
4	5	3	12
4	5	3	12
4	5	3	12
4	5	3	12
4	5	3	12
5	5	3	13
5	5	3	13
3	3	4	10
3	3	4	10
4	3	4	11
4	3	4	11
5	3	4	12
5	3	4	12
5	3	4	12
5	3	4	12
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11

[illegible]

	Sig. (2- taile d)	.0 5 4	.0 1 2		.0 0 2	.0 5 6	.0 2 1	.2 1 5	.0 0 3	.0 0 1	.2 33	.3 79	.0 00	.0 01	.0 56	.0 87	.0 83	.1 58	.1 09	.0 01	.0 07	.0 00
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. 4	Pear son Corr elati on	.3 5 0*	.1 9 0	.3 0 5*	1 0 8	.1 0 4*	.2 0 6*	.2 4 6*	.1 2 8	.3 1 9*	.1 04	.3 02	.2 64	.1 13	.1 86	.2 41	.0 78	.1 36	.1 27	.2 51	.2 33	.4 54
		*		*						*		**	**			*				*	*	**
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 5 9	.0 0 2		.2 8 4	.0 4 2	.0 1 4	.2 0 6	.0 0 1	.3 05	.0 02	.0 08	.2 63	.0 64	.0 16	.4 39	.1 76	.2 07	.0 12	.0 19	.0 00
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. 5	Pear son Corr elati on	.1 4 0	.3 6 2*	.1 9 2	.1 0 8	1 7 5*	.2 0 6	.1 0 1*	.2 0 4	.1 4	.1 12	.2 25	.3 23	.2 96	.1 29	.2 31	.1 64	.1 96	.1 61	.2 86	.1 64	.4 50
			*			*						*	**	**		*				**		**
	Sig. (2- taile d)	.1 6 6	.0 0 0	.0 5 6	.2 8 4		.0 0 6	.2 9 6	.0 4 5	.1 5 2	.2 68	.0 24	.0 01	.0 03	.2 01	.0 21	.1 02	.0 51	.1 09	.0 04	.1 02	.0 00
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. 6	Pear son Corr elati on	.2 1 2*	.3 8 5*	.2 3 1*	.2 0 4*	.2 7 5*	1 6 5	.1 3 1	.0 3 5	.2 7 5*	.2 00	.3 58	.4 23	.2 66	.2 36	.2 59	.2 70	.2 79	.4 01	.2 47	.3 03	.5 68
		*	*	*	*	*				*	*	**	**	**	*	**	**	**	**	*	**	**

	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 8	.0 0 1	.0 0 0	.2 9 9	.0 0 3	.0 0 0	.0 24 0	.0 02 0		.0 00 0	.0 00 0	.0 00 0	.0 06 0	.0 00 0	.0 03 0	.0 23 0	.0 01 0	.0 00 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. son	Pear	.2 7	.2 8	.3 1	.1 1	.2 9	.2 6	.0 9	.2 3	.2 9	.1 86	.3 07	.4 42	1	.2 70	.4 24	.1 81	.3 05	.2 52	.2 44	.2 83	.5 72
13 Corr	elati on	9* *	6* *	6* *	3 *	6* *	6* *	5 *	4* *	7* *		**	**		**	**		**	*	*	**	**
	Sig. (2- taile d)	.0 0 5	.0 0 4	.0 0 1	.2 6 3	.0 0 3	.0 0 8	.3 4 8	.0 1 9	.0 0 3	.0 64 0	.0 02 0	.0 00 0		.0 07 0	.0 00 0	.0 71 0	.0 02 0	.0 11 0	.0 14 0	.0 04 0	.0 00 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. son	Pear	.3 4	.2 1	.1 9	.1 8	.1 2	.2 3	.2 0	.2 1	.2 3	.2 27	.2 42	.3 60	.2 70	1	.1 95	.3 42	.2 87	.2 66	.2 79	.2 86	.5 35
14 Corr	elati on	9* *	0* *	1 *	6 *	9 *	6* *	3* *	2* *	2* *	*	*	**	**			**	**	**	**	**	**
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 3 6	.0 5 6	.0 6 4	.2 0 1	.0 1 8	.0 4 3	.0 3 5	.0 2 0	.0 23 0	.0 15 0	.0 00 0	.0 07 0		.0 52 0	.0 01 0	.0 04 0	.0 08 0	.0 05 0	.0 04 0	.0 00 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. son	Pear	.3 9	.1 8	.1 7	.2 4	.2 3	.2 5	.2 9	.2 5	.3 4	.2 62	.3 18	.4 10	.4 24	.1 95	1	.2 48	.3 32	.2 71	.3 64	.2 96	.6 15
15 Corr	elati on	8* *	8 *	2 *	1* *	1* *	9* *	3* *	6* *	1* *	** *	** *	** *	** *			*	** *	** *	** *	** *	** *

	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 6 1	.0 8 7	.0 1 6	.0 2 1	.0 0 9	.0 0 3	.0 1 0	.0 0 1	.0 09 0	.0 01 0	.0 00 0	.0 00 0	.0 52 0		.0 13 0	.0 01 0	.0 06 0	.0 00 0	.0 03 0	.0 00 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. 16	Pear son Corr elati on	.2 0 3*	.2 0 8*	.1 7 4	.0 7 8	.1 6 4	.2 7 0*	.2 3 4*	.1 4 3	.2 7 7*	.0 90 0	.2 42 *	.2 74 **	.1 81 0	.3 42 **	.2 48 *	1 50 *	.2 66 *	.1 50 *	.2 73 *	.0 55 **	.4 55 **
	Sig. (2- taile d)	.0 4 3	.0 3 8	.0 8 3	.4 3 9	.1 0 2	.0 0 7	.0 1 9	.1 5 5	.0 0 5	.3 72 0	.0 15 0	.0 06 0	.0 71 0	.0 01 0	.0 13 0		.0 12 0	.0 99 0	.0 12 0	.4 69 0	.0 00 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. 17	Pear son Corr elati on	.3 0 5*	.3 0 2*	.1 4 2	.1 3 6	.1 9 6	.2 7 9*	.2 4 0*	.2 9 6*	.2 6 5*	.3 50 **	.2 54 *	.4 14 **	.3 05 **	.2 87 **	.3 32 **	.2 50 *	1 77 **	.4 81 **	.2 79 **	.0 84 **	.5 84 **
	Sig. (2- taile d)	.0 0 2	.0 0 2	.1 5 8	.1 7 6	.0 5 1	.0 0 5	.0 1 6	.0 0 3	.0 0 8	.0 00 0	.0 11 0	.0 00 0	.0 02 0	.0 04 0	.0 01 0	.0 12 0		.0 00 0	.0 05 0	.4 32 0	.0 00 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0	10 0 0
X 1. 18	Pear son Corr elati on	.2 1 8*	.2 0 2*	.1 6 1	.1 2 7	.1 6 1	.4 0 1*	.2 5 4*	.1 7 6	.2 7 6*	.1 63 0	.2 47 *	.2 98 **	.2 52 *	.2 66 **	.2 71 **	.1 66 **	.4 77 **	1 53 *	.2 15 *	.2 26 **	.5 26 **

	Sig. (2- taile d)	.0 2 9	.0 4 4	.1 0 9	.2 0 7	.1 0 9	.0 0 0	.0 1 1	.0 7 9	.0 0 5	.1 06	.0 13	.0 03	.0 11	.0 08	.0 06	.0 99	.0 00		.0 11	.0 32	.0 00
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0
X 1. 19	Pear son Corr elati on	.3 7 2*	.2 2 5*	.3 2 0*	.2 5 1*	.2 8 6*	.2 4 7*	.3 9 3*	.2 9 8*	.2 5 4*	.2 40 *	.2 22 *	.2 27 *	.2 44 *	.2 79 **	.3 64 **	.2 50 *	.2 81 **	.2 53 *	1 42 *	.2 89 *	.5 *
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 2 4	.0 0 1	.0 1 2	.0 0 4	.0 1 3	.0 0 3	.0 0 0	.0 1 1	.0 16	.0 26	.0 23	.0 14	.0 05	.0 00	.0 12	.0 05	.0 11		.0 15	.0 00
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0
X 1. 20	Pear son Corr elati on	.3 1 2*	.3 1 2*	.2 6 9*	.2 3 3*	.1 6 3*	.3 0 7*	.2 2 7*	.1 7 4	.1 7 2	.1 47 *	.3 43 **	.3 19 **	.2 83 **	.2 86 **	.2 96 **	.0 73 *	.0 79 *	.2 15 *	.2 42 *	1 13 *	.5 **
	Sig. (2- taile d)	.0 0 2	.0 0 2	.0 0 7	.0 1 9	.1 0 2	.0 0 2	.0 2 3	.0 8 4	.0 8 7	.1 43	.0 00	.0 01	.0 04	.0 04	.0 03	.4 69	.4 32	.0 32	.0 15		.0 00
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0
Jo b str es s	Pear son Corr elati on	.5 8 1*	.5 6 4*	.4 9 4*	.4 5 4*	.4 5 0*	.5 6 8*	.4 2 0*	.5 1 4*	.5 6 6*	.4 22 **	.5 42 **	.6 78 **	.5 72 **	.5 35 **	.6 15 **	.4 55 **	.5 84 **	.5 26 **	.5 89 **	.5 13 **	1

Sig. (2- taile d)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
	0	0	0	0	0	0	0	0	0												
N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0												

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

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

X2.12	Pearson	.23	.19	.24	.20	.18	.22	.24	.35	.36	.238	.037	1	.555**
	Correlati on	9*	9*	1*	4*	4	9*	9*	6**	8**	*			
	Sig. (2- tailed)	.01 7	.04 7	.01 6	.04 1	.06 7	.02 2	.01 2	.00 0	.00 0	.017	.717		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Self effica cy	Pearson	.63	.43	.58	.51	.40	.59	.52	.45	.67	.596	.485	.555	1
	Correlati on	0**	2**	1**	0**	7**	8**	7**	9**	3**	**	**	**	
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

3. Uji Validitas Turnover Intention

		Correlations			
		Y.1	Y.2	Y.3	<i>Turnover intention</i>
Y.1	Pearson Correlation	1	.339**	.340**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000
	N	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.339**	1	.351**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.340**	.351**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100
<i>Turnover intention</i>	Pearson Correlation	.756**	.750**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Lampiran 7

1. Uji Reliabilitas Job Stress

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	20

2. Uji Reliabilitas Self efficacy

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	12

3. Uji Reliabilitas Turnover intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	3

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54895092
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.054
Test Statistic		.063

7. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.469	3.378		1.619	.109		
	<i>Job stress</i>	.113	.029	.498	3.884	.000	.294	3.401
	<i>Self efficacy</i>	-.097	.049	-.257	-2.003	.048	.294	3.401
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>								

8. Uji Linieritas

1. Uji Linieritas Job Stress

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover intention * Job stress</i>	Between Groups	(Combined)	322.337	20	16.117	6.956	.000
		Linearity	258.038	1	258.038	111.361	.000
		Deviation from Linearity	64.300	19	3.384	1.461	.124
	Within Groups		183.053	79	2.317		
	Total		505.390	99			

2. Uji Linieritas Self Efficacy

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover intention * Self efficacy</i>	Between Groups	(Combined)	288.570	18	16.032	5.989	.000
		Linearity	230.933	1	230.933	86.273	.000
		Deviation from Linearity	57.637	17	3.390	1.267	.236

	Within Groups	216.820	81	2.677		
	Total	505.390	99			

9. Uji T Partial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.469	3.378		1.619	0.109
	Job stress	0.113	0.029	0.498	3.884	0
	Self efficacy	-0.097	0.049	-0.257	-2.003	0.048
a. Dependent Variable: Turnover intention						

10. Tabel Uji Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.520	1.565
a. Predictors: (Constant), Self efficacy, Job Stress				
b. Dependent Variable: Turnover intention				