

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profile Perusahaan

Perusahaan Batik Indah Rara Djonggrang adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan dan perdagangan batik. Perusahaan ini didirikan di Yogyakarta, tepatnya di Jl. Tirtodipuran No. 6A (18) Yogyakarta pada tanggal 25 Oktober 1958 oleh bapak dan Ibu Agus Suwito yang pada saat itu berbadan hukum perusahaan perseorangan. Dengan seiringnya waktu yang terus berjalan, perusahaan ini mengalami perubahan badan hukum, yakni menjadi CV (*Comanditer Venotschop*) berdasarkan keputusan pada Akta Notaris No. 13, tanggal 5 Juni 1973 dan Akta Notaris No. 04, tanggal 1 Mei 1987 oleh Notaris RM. Soerjanto Partaningrat SH, selain itu terjadi pula regenerasi manajemen dari Bapak dan Ibu Agus Suwito kepada putranya yang bernama Rajendra Baskara mulai tahun 1991, dimana beliau selaku direktur utama perusahaan Batik Rara Djonggrang selain berusia muda juga memiliki latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang memadai didalam dunia usaha, khususnya batik. (<https://raradjonggrang.wordpress.com/profil-perusahaan>)

Ciri khas yang tercermin pada perusahaan CV. Batik Indah Rara Djonggrang adalah lebih mengutamakan kepada padat karya (*Labour Intensive*) dimana dalam proses produksi hamper keseluruhan tahapan

prosesnya bersifat manual, sehingga memerlukan jumlah tenaga kerja yang relative banyak dan berorientasi pada ekspor ke luar negeri (*Export Oriented*) dimana hal tersebut terlihat dari besarnya konsumen wisatawan mancanegara serta proporsi penjualan ekspor yang cukup besar.

Lingkungan bisnis perusahaan batik ini terbentuk dari beberapa *factor*, yaitu kondisi wilayah, kebijakan pemerintah, tingkat persaingan dan perubahan-perubahan yang terjadi didalam maupun diluar negeri.

Dalam proses produksi, CV. Batik Indah Rara Djonggrang membutuhkan jenis bahan baku kain berupa 100% Cotton Prima, 100% Cotton Primiissima, 100% Silk atau Sutera, Voillisima, HTS 9, Berkolissima, Lycra, dan lain-lain yang digunakan untuk bahan baku kain, sedang alat-alat yang dibutuhkan untuk membatik adalah canting, cap, kompor khusus batik, wajan kecil, Loyang, malam (lilin khusus batik), gawangan, tempat pengrebusan dan tempat pencelupan, steam, mesin pemanas, *screan printing* yang digunakan untuk proses produksi batik dan mesin jahit dan mesin obras serta alat-alat lain yang menunjang jalannya proses produksi untuk konveksi. Dalam hal pewarnaan dibutuhkan Naptol dan garam pewarna yang harus diimpor dari German. Selain itu dalam rangka menyongsong era globalisasi berupa liberalisasi, CV. Batik Indah Rara Djonggrang mulai menerapkan *Total Quality Management (TQM)* pada proses produksinya guna memperoleh sertifikat ISO 9000 dari Departemen Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia.

2. Misi dan Tujuan

Sesuai dengan bentuk perusahaannya yang berbadan hukum, CV. Batik Indah Rara Djonggrang yang berorientasi pada suatu seni batik tradisional maka memiliki misi untuk :

- a. Memperkenalkan seni batik tradisional kepada seluruh masyarakat baik dari dalam negeri maupun luar negeri.
- b. Melestarikan seni batik tradisional yang mulai menghilang akibat segala sesuatu dalam industri garmen atau pakaian sudah dapat dikerjakan dengan cepat oleh mesin.
- c. Membantu negara dalam hal menambah devisa negara.
- d. Berusaha mengangkat derajat masyarakat lingkungan sekitarnya.

Sedangkan tujuan CV. Batik Indah Rara Djonggrang adalah memaksimalkan keuntungan (*profitability*) sebagaimana perusahaan lainnya. Untuk mencapai semua itu perusahaan tersebut menerapkan strategi yang relevan, yaitu :

- a. Strategi jangka pendek, merupakan strategi yang tidak berdampak pada perubahan kapasitas produksi.
- b. Strategi jangka panjang, merupakan strategi yang berdampak pada pengubahan kapasitas produksi.

3. Struktur Organisasi

Meskipun status perusahaan Batik Indah Rara Djonggrang adalah Persekutuan Komanditer (CV), tetapi pada dasarnya CV. Batik Indah Rara

Djonggrang merupakan perusahaan perseorangan sehingga struktur organisasinya masih *relative* sederhana. Meskipun demikian, struktur organisasi CV. Batik Indah Rara Djonggrang sudah bisa memenuhi tujuan dasar *man power loading* yaitu mengorganisasikan sumber daya manusia kebagian-bagian yang membutuhkan dengan porsi yang seimbang dengan beban kerjanya. Hasil nyata yang bisa dirasakan dari struktur organisasi perusahaan adalah adanya garis perintah dan koordinasi yang jelas, sehingga setiap karyawan dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (*goal congruence*). Bagan struktur organisasi secara terperinci dapat dilihat pada lampiran.

Posisi pengawasan (Dewan Komisaris) dipegang oleh Ibu Agus Suwito, sedangkan pada posisi manajemen inti perusahaan dipegang oleh Bapak Rajendra Baskara sebagai Direktur Utama. Selain manajemen inti tersebut, perusahaan mempunyai 386 orang karyawan baik pria maupun wanita sebagai tenaga kerja.

4. Personalia

Dalam rangka pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, karyawan CV. Batik Indah Rara Djonggrang telah diikutkan berbagai macam kegiatan kursus dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian maupun ketrampilan sesuai bidang kerja masing-masing. Kegiatan yang telah dilakukan antara lain :

- a. Penataran P4 pola pendukung 25 jam.
- b. Kursus proses pembuatan batik sutra alam

- c. Kursus computer
- d. Penyuluhan mengenai saluran limbah perusahaan
- e. Penyuluhan mengenai kesehatan tenaga kerja
- f. Penyuluhan mengenai peningkatan mutu produk
- g. Penyuluhan mengenai system pengupahan tenaga kerja
- h. Pendidikan dan latihan proses pembuatan batik Wool dan masih banyak kegiatan yang lainnya

Sebagian besar kegiatan yang dilakukan pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang adalah kegiatan yang membutuhkan kecermatan dan ketelitian, oleh karena itu komposisi pekerja wanita lebih besar dibandingkan pekerja pria. Hal tersebut dapat dilihat pada komposisi jumlah karyawan perusahaan sebanyak 105 orang, yang terdiri dari karyawan.

5. Hasil Produksi dan Pemasaran

a. Hasil Produk

CV. Batik Indah Rara Djonggrang merupakan salah satu bagian dari industri batik yang ada di Indonesia, maka perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam batik sesuai dengan bahan kain yang digunakan, yaitu :

- 1) Berupa kain baik Sutera, Katun (Primissima dan Prima), Lycra, HTS 9 atau Rayon, Voillisima, Berkolissima, dll.
- 2) Berupa Man, Woman, and Children Wear, atau pakaian Pria, wanita dan anak-anak.

- 3) Berupa *House hold* atau perlengkapan rumah tangga seperti Taplak Meja, *Bed Cover*, *Dinner Set*, *Plate and Glass Mat*, *Hot mat*, dan Apron atau celemek masak.
- 4) *Accessories*, seperti *Wall Hang* atau Hiasan dinding, tas, painting atau Lukisan dan lain-lain.

b. Pemasaran

Melihat Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai daerah berpredikat kota pelajar, budaya dan wisata yang akan mendatangkan suatu dampak yang positif bagi perkembangan industri batik di wilayah tersebut, karena batik adalah salah satu cinderamata khas Yogyakarta. Oleh karena itu CV Batik Indah Rara Djonggrang menyimpulkan bahwa produk batik, khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki potensi yang cukup besar.

Adanya peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke kota Yogyakarta maka CV Batik Indah Rara Djonggrang melihat ada prospek yang cerah bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan mengambil langkah dengan melakukan kerjasama dengan Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi DIY agar dapat dijadikan salah satu obyek wisata bersama perusahaan batik lainnya, seperti Surya Kencana, Plentong, dan Winotosastro dalam hal memasarkan hasil perusahaan tersebut. Sehingga menimbulkan hal yang positif bagi perdagangan dan pembuatan batik, selain itu dari aspek pemasarannya CV Batik Indah Rara Djonggrang melakukan kegiatan ekspor produk batik ke luar negeri.

6. Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

CV. Batik Indah Rara Djonggrang dalam melaksanakan kegiatan perdagangan dan pembuatan batik untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan dalam beroperasi terdapat dua tempat, yaitu :

- a. Jl. Tirtodipuran 6A (18) Yogyakarta sebagai kantor, Pabrik dan artshop atau galeri. Dengan luas tanah sebesar 1.231 m² dan luas bangunan sebesar 1.300 m² (2 lantai).
- b. Jl. Imogiri Barat km 5 Bangunharjo, Sewon, Bantul Yogyakarta sebagai pabrik dan tempat praktek industri. Dengan luas tanah sebesar 1.164 m² dan luas bangunan sebesar 1.012 m².

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan CV Batik Indah Rara Djonggrang yang telah bekerja di perusahaan sekurang-kurangnya 3 tahun. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 67 kuesioner, dan kembali sebanyak 67. Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner disebar	67	100.0
2	Kuesioner kembali	67	100.0
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	0	0
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	67	100

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 67 kuesioner yang disebarakan pada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 67 kuesioner, yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS. Dari hasil penelitian mengenai pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pada penelitian ini, responden penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin, dibagi kedalam 2 golongan yaitu responden pria, dan responden wanita. Berikut sajian data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Pria	26	38.8
2	Wanita	41	61.2
	Total	67	100

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden pria sebanyak 26 orang (38,8%) dan responden wanita sebanyak 41 orang (61.2%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden berusia 21 - 35 tahun, responden berusia 36 - 50 tahun, dan responden berusia \geq 51 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan usia :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	21 – 35 tahun	38	56.7
2	36 - 50 tahun	29	43.3
3	≥ 51 tahun	-	-
	Total	67	100

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21 – 35 tahun sebanyak 38 orang (56,7%) dan minoritas responden berusia 36 - 50 tahun sebanyak 29 orang (43,3%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan status perkawinan, dibagi kedalam 2 golongan yaitu responden sudah menikah & memiliki satu anak dan responden sudah menikah & memiliki lebih dari satu anak.

Berikut sajian data responden berdasarkan status perkawinan :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sudah menikah & memiliki 1 anak	24	35.8
2	Sudah menikah & memiliki lebih dari 1 anak	43	64.2
	Total	67	100

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas status perkawinan responden yaitu sudah menikah & memiliki lebih dari 1 anak sebanyak 43 orang (50,6%) dan minoritas status perkawinan responden yaitu Sudah menikah & memiliki 1 anak sebanyak 24 orang (35,8%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan dibagi menjadi 4 golongan yaitu responden dengan pengalaman kerja 3 tahun, responden dengan pengalaman kerja 4 tahun, responden dengan pengalaman kerja 5-6 tahun dan responden dengan pengalaman kerja ≥ 7 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	3 tahun	9	13.4
2	4 tahun	20	29.8
3	5 – 6 tahun	16	23.8
4	≥ 7 tahun	22	32.8
	Total	67	100

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama kerja responden yaitu ≥ 7 tahun sebanyak 22 orang

(32,8%) dan minoritas masa kerja responden yaitu 3 tahun sebanyak 9 orang (13,4%).

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan dibagi kedalam 5 golongan yaitu responden dengan tingkat pendidikan SD, SMP, SMA, D3, dan S1. Berikut sajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SD	15	22.4
2	SMP	10	14.9
3	SMA	29	43.3
4	D3	9	13.4
5	S1	4	6
	Total	67	100

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu SMA sebanyak 29 orang (43,3%) dan minoritas yaitu S1 sebanyak 4 orang (6%).

6. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Gaji

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat pendapatan dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden dengan tingkat

pendapatan < Rp. 1.000.000, responden dengan tingkat pendapatan Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000, dan responden dengan tingkat pendapatan > Rp. 2.000.000. Berikut sajian data responden berdasarkan tingkat gaji :

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Gaji

No	Lama Penggunaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< Rp. 1.000.000	15	22.4
2	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	44	65.7
3	> Rp. 2.000.000	8	11.9
	Total	67	100

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendapatan < Rp. 1.000.000 sebanyak 15 orang (22,4%), responden yang memiliki pendapatan Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 sebanyak 44 orang (65,7%), responden yang memiliki pendapatan > Rp. 2.000.000 sebanyak 8 orang (11,9%).

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus berikut ini (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana : F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban dimulai dari angka 1-5, maka angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 13,4 hingga 67. Angka 13,4 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 1 maka indeksnya sebesar $(67 \times 1) / 5 = 13,4$. Angka 67 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 5 maka nilai indeksnya sebesar $(67 \times 5) / 5 = 67$. Kriteria lima kotak (*five-box method*) digunakan dan rentang 53,6 dibagi lima menghasilkan range sebesar 10,7 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut :

13,4 - 24,1 : Sangat Tidak Setuju	45,5 - 56,2 : Setuju
24,1 - 34,8 : Tidak Setuju	56,2 - 67 : Sangat Setuju
34,8 - 45,5 : Netral	

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel *Job Insecurity* didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *Job Insecurity* dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
<i>Job Insecurity</i>	260,5	52,1	Setuju

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai indeks *Job Insecurity* sebesar 52,1 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah setuju.

Tabel 4.9

Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	1	20	29	17	52,6	S
X1.2	0	1	12	34	20	54,8	S
X1.3	0	5	18	37	7	49,4	S
X1.4	0	1	17	40	9	51,6	S

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X1.2 yang nilai indeks sebesar 54,8 dengan jawaban responden setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X1.3 dengan nilai indeks sebesar 49,4 dengan jawaban responden setuju.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat *Job Insecurity* berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{5}{5+1} = 0,8$$

Nilai range yang dihasilkan sebesar 0,8 sehingga interval partisipasinya

yaitu :

0 s.d < 1,8 = Sangat Rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.10 Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

No	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
1	Status pekerjaan membuat saya sangat tidak khawatir kehilangan pekerjaan ini	3,93	2	5	,785
2	Usia dan Kondisi fisik tidak mempengaruhi pekerjaan saya	4,09	2	5	,733
3	Saya merasa jadwal pekerjaan saya teratur	3,69	2	5	,763
4	Sistem target setoran membuat upah yang saya terima lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga	3,85	2	5	,657

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *Job Insecurity* yaitu semuanya berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai meannya

atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan < 4,2.

2. Analisis Deskriptif Variabel *Job Stress*

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel *job stress* didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *job stress* dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Frekuensi Jawaban Variabel *Job Stress*

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
<i>Job Stress</i>	219,7	43,93	Netral

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai indeks *Job Stress* sebesar 43,93 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah Netral.

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Variabel *Job Stress*

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X2.1	0	0	59	8	0	41,8	N
X2.2	0	2	53	11	1	42,2	N
X2.3	0	2	48	17	0	43,2	N
X2.4	0	10	12	45	0	47,2	S
X2.5	0	2	35	30	0	45,8	S
X2.6	1	6	51	9	0	40,4	N
X2.7	0	2	51	14	0	42,6	N
X2.8	0	0	49	18	0	43,8	N
X2.9	0	2	24	40	1	48,2	S

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X2.9 yang nilai indeks sebesar 48,2 dengan jawaban responden setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X2.6 dengan nilai indeks sebesar 40,4 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat *job stress* berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Job Stress*

No	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
1	Di perusahaan ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan, sehingga menghambat pencapaian target	3,12	3	4	,327
2	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak aturan	3,16	2	5	,480
3	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang saya terima	3,22	2	4	,487
4	Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.	3,52	2	4	,746
5	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya	3,42	2	4	,555
6	Tugas yang harus saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat saya kelelahan	3,01	1	4	,536

7	Saya tidak mengerti dengan jelas tanggungjawab pekerjaan yang menjadi tugas saya	3,18	2	4	,458
8	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan saya	3,27	3	4	,447
9	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.	3,60	2	5	,579

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *Job Stress* yaitu pertanyaan 1,2,3,6,7 dan 8 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan 3,4, dan pertanyaan 4,5 dan 9 berada pada kategori tinggi karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan < 4,2.

3. Analisis Deskriptif Variabel *Work- Family Conflict*

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel *Work-Family Conflict* didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *Work-Family Conflict* dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14

Frekuensi Jawaban Variabel *Work- Family Conflict*

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
<i>Work- Family Conflict</i>	185,5	37,02	Netral

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai indeks *Work-Family Conflict* sebesar 48,1 yang artinya mayoritas responden menjawab netral.

Tabel 4.15
Frekuensi Jawaban Variabel *Work- Family Conflict*

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X3.1	0	18	43	6	0	37,8	N
X3.2	0	26	21	20	0	39	N
X3.3	0	27	38	1	1	35,4	N
X3.4	0	26	39	2	0	35,4	N
X3.5	0	23	38	6	0	36,8	N
X3.6	0	15	43	9	0	39	N
X3.7	1	35	27	4	0	33,6	N
X3.8	0	37	19	11	0	35	N
X3.9	0	13	46	8	0	39,2	N
X3.10	0	17	38	12	0	39,2	N

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X3.9 dan X3.10 yang nilai indeks sebesar 39,2 dengan jawaban responden netral sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X3.7 yang nilai indeks sebesar 33,6 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat *Work- Family Conflict* berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Work- Family Conflict*

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya	2,82	2	4	,575
2	Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya	2,91	2	4	,830
3	Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada	2,64	2	5	,595
4	Pekerjaan saya menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga	2,64	2	4	,542
5	Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga	2,75	2	4	,612
6	Tuntutan suami atau istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan	2,91	2	4	,596
7	Saya harus menunda untuk melakukan hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah	2,51	1	4	,637
8	Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga atau suami/istri	2,61	2	4	,758
9	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur	2,93	2	4	,559
10	Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan sayan untuk melakukan tugas pekerjaan terkait	2,93	2	4	,659

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *Work- Family Conflict* yaitu pertanyaan 7 berada pada kategori rendah karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 1,8 sampai dengan 2,6 , dan pertanyaan 1,2,3,4,5,6,8,9 dan 10 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan 3,4.

4. Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel *turnover intention* didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Frekuensi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
<i>Turnover Intention</i>	209,7	41,9	Netral

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai indeks *turnover intention* sebesar 41,9 yang artinya mayoritas responden menjawab netral.

Tabel 4.18
Frekuensi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y1.1	0	16	28	23	0	41,6	N
Y1.2	0	18	31	14	4	41	N
Y1.3	0	10	27	27	3	44,8	N
Y1.4	0	11	28	28	0	43,6	N
Y1.5	0	22	31	14	0	38,6	N
Y1.6	0	9	33	25	0	43,4	N
Y1.7	0	24	26	17	0	38,8	N
Y1.8	0	17	26	24	0	41,6	N
Y1.9	0	16	20	27	4	44	N

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y1.3 yang nilai indeks sebesar 44,8 dengan jawaban responden netral sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y1.5 yang nilai indeks sebesar 38,6 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.19
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

No	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
1	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya	3,10	2	4	,761
2	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai	3,06	2	5	,851
3	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya	3,34	2	5	,789
4	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	3,25	2	4	,725
5	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	2,88	2	4	,729

6	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	3,24	2	4	,676
7	Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat	2,90	2	4	,781
8	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit	3,10	2	4	,781
9	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir	3,28	2	5	,901

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *turnover intention* yaitu semuanya berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan 3,4.

D. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.20

Hasil Uji Validitas yang valid dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X1.1	,000	Valid
	X1.2	,000	Valid

	X1.3	,000	Valid	
	X1.4	,000	Valid	
<i>Job Stress</i>	X2.1	,002	Valid	
	X2.2	,000	Valid	
	X2.3	,001	Valid	
	X2.4	,000	Valid	
	X2.5	,000	Valid	
	X2.6	,000	Valid	
	X2.7	,000	Valid	
	X2.8	,000	Valid	
	X2.9	,000	Valid	
	<i>Work- Family Conflict</i>	X3.1	,002	Valid
		X3.2	,003	Valid
X3.3		,000	Valid	
X3.4		,004	Valid	
X3.5		,000	Valid	
X3.6		,000	Valid	
X3.7		,000	Valid	
X3.8		,008	Valid	
X3.9		,012	Valid	
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	,000	Valid	
	Y1.2	,000	Valid	
	Y1.3	,000	Valid	

	Y1.4	,000	Valid
	Y1.5	,000	Valid
	Y1.6	,004	Valid
	Y1.7	,000	Valid
	Y1.8	,001	Valid
	Y1.9	,000	Valid

Sumber: Olah data primer 2016 (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Tabel 4.21

Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	,780	Reliabel
<i>Job Stress</i>	,761	Reliabel
<i>Work- Family Conflict</i>	,716	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	,766	Reliabel

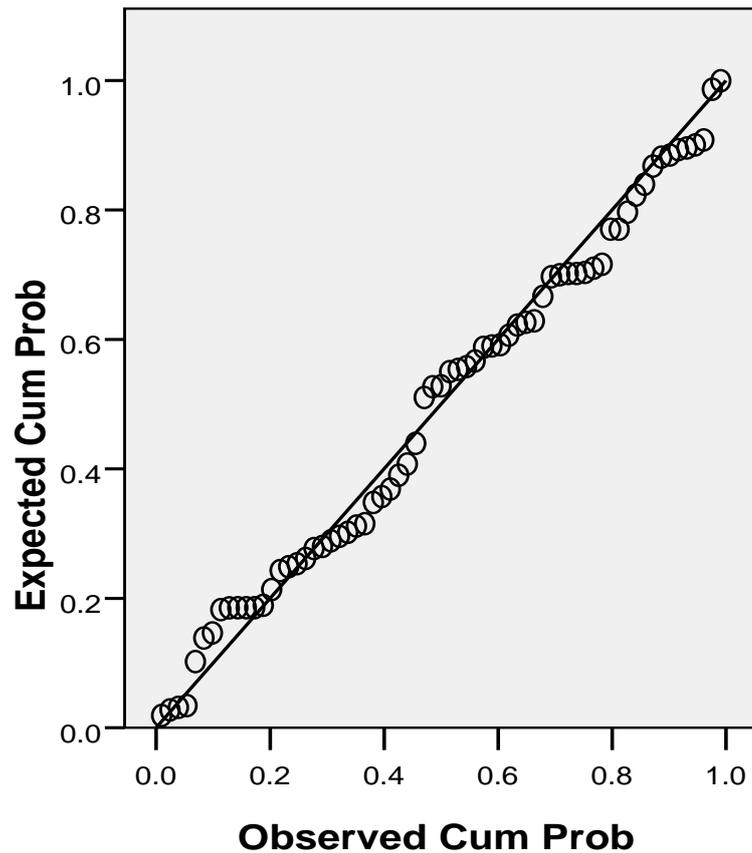
Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 4)

Berdasarkan penjelasan tabel diatas, menunjukkan bahwa item pertanyaan *Job Insecurity* (X1), *Job Stress* (X2), *Work- Family Conflict* (X3) dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dependent Variable: Turnover Intention



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 4)

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Statistik T

Peneliti menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3.

Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji T Test

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	<i>(Constant)</i>		-,322	,749
	<i>Job Insecurity</i>	,397	3,940	,000
	<i>Job Stress</i>	,347	3,557	,001
	<i>Work- Family Conflict</i>	,252	2,510	,015
a. <i>Dependent Variable: Turnover Intention</i>				

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 5)

a) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.22 menunjukkan bahwa untuk variabel *job insecurity* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,397 nilai t hitung sebesar 3,940 dan signifikansi pada 0,000 ($pvalue < 0,05$), Artinya bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 1 diterima.

b) Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.22 menunjukkan bahwa untuk variabel *job stress* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,347 nilai t hitung sebesar 3,557 dan signifikansi pada 0,001 ($pvalue < 0,05$), Artinya bahwa variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 2 diterima.

c) Pengaruh *Work- Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.22 menunjukkan bahwa untuk variabel *work- family conflict* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,252 nilai t hitung sebesar 2,510 dan signifikansi pada 0,015 ($p\text{-value} < 0,05$), Artinya bahwa variabel *work- family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 3 diterima.

2. Koefisien Determinasi (*adj. R²*)

Koefisien determinasi (*adj. R²*) dari hasil uji regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (*turnover intention*) bisa dijelaskan oleh variabel independen (*job insecurity*, *job stress* dan *work-family conflict*). Hasil koefisien determinasi tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635(a)	,403	,375	2,617

Sumber : Olah data primer 2016 (lampiran 5)

Hasil analisis koefisien determinasi (*adj. R²*) sebesar 0,375 atau 37,5%. Hal ini berarti bahwa *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* sebesar 37,5%, sedangkan sisanya 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya bahwa variabel *job insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Batik Indah Rara Djonggrang memiliki niatan untuk keluar dari sebuah perusahaan. Hal ini bisa saja disebabkan karena karyawan merasa gelisah pada pekerjaan yang disebabkan oleh keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. *Job insecurity* juga dapat mengganggu psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang di alami oleh karyawan maka akan meningkatkan niatan keluar (*turnover intention*) karyawan dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ameen et al. (1995), Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Sandi (2014), Suciati, Haryono dan Minarsih (2014), Utami dan Bonussyeani (2009) dan Minanti (2015), yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis 2 diterima artinya variabel *job stress* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Batik Indah Rara Djonggrang masih memiliki stress kerja yang cukup tinggi. Hal ini bisa disebabkan oleh perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Sehingga dapat di katakan bahwa semakin tinggi stress kerja (*job stress*) yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula niatan keluar (*turnover intention*) karyawan dari sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elangovan (2000), Chen *et al.*,(2004), Wefald (2008), Yatna (2011) Bonaventura (2012) dalam Sanjoko (2015) menyatakan bahwa stres kerja (*job stress*) berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan untuk keluar (*turnover intention*).

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis 3 diterima artinya variabel *work-family conflict* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* masih

banyak di alami oleh karyawan di CV. Batik Indah Rara Djonggrang yang menyebabkan semakin tinggi pula niatan keluar karyawan dari sebuah perusahaan.

Hal ini bisa terjadi karena adanya konflik peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Konsep konflik pekerjaan-keluarga juga dapat disebabkan dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja yang tidak mendukung sehingga menimbulkan niatan keluar karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Grandey, Cropanzano, Karatepe *et al.* (2007), Lathifah (2008) dalam Nanda dan Utama (2015) dan Pasewark, Viator, Lilly dan Duffy (2006), Susanto (2008), Ditomas *et. al.* dan Thanacoody *et. al.* (2009) dalam Zahroh dan Sudibya (2016) menyatakan bahwa konflik kerja keluarga (*work-family conflict*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap keinginan keluar (*turnover intention*).