

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Kumala Laundry didirikan pada tahun April 2009 ketertarikannya pada dunia wirausaha hal ini yang membuat usaha ini dan memiliki workshop ke 1 di Jl. Sutoyo. S Gang 20 Ampera Banjarmasin yang berkecimpung dalam usaha Laundry yang mana banyak digemari oleh para pengusaha, akan tetapi dari sekian banyaknya Laundry hanya beberapa saja yang mampu memiliki *franchise* karena dengan adanya memiliki *franchise* maka keuntungan besar bagi pemilik *franchise*, namanya semangkin banyak dikenal oleh masyarakat luas. Salah satu Laundry yang memiliki *franchise* adalah Kumala Laundry hingga saat ini memiliki 38 *franchise* dan 8 gerai didalam kota maupun diluar kota.

Kumala Laundry dapat bertahan hingga saat ini dengan menggunakan slogan “*Franchise Laundry Kiloan Berkualitas*”. Tidak dapat dipungkiri usaha *franchise* atau waralaba banyak diminati oleh masyarakat Banjarmasin, untuk mengembangkan usaha Laundry pihak Kumala Laundry mem*franchise*kan hanya dengan modal Rp. 115 jt kita dapat membuka usahanya dengan memenuhi beberapa syarat untuk membuka sebuah *franchise*, diantaranya sebagai berikut:

a. Syarat Lokasi Usaha Kumala Laundry

- 1.) Lokasi bisa dimanapun 1,5km dari kumala Laundry yang telah ada karena penetrasi market bisa dilakukan dengan penyebaran brosur dan pemasangan spanduk di tempat-tempat strategis, dan Laundry dapat di pick up, sepanjang di sekitarnya terdapat potensi target market Laundry kiloan, seperti : Apartemen, Hotel atau Service Hotel, Salon & Spa, Restoran, Perkantoran, Instansi, Kawasan Industri, Perumahan atau Daerah Padat Penduduk, Rumah Susun, Asrama, Kos-kosan, Kampus, Boarding *School* dll.
- 2.) Ukuran tempat minimal ± 75 m².
- 3.) Tersedianya fasilitas air bersih
- 4.) Fasilitas listrik mulai 4400 Watt dan seterusnya
- 5.) Memiliki ruangan untuk penjemuran jenis pakaian khusus

b. Syarat *Franchise* (Penerima Waralaba)

- 1.) Perorangan atau perusahaan yang memiliki ketertarikan dengan bisnis waralaba Laundry Kiloan
- 2.) Semangat bermiraswasta dengan keinginan kuat untuk berhasil menjalankan waralaba Kumala Laundry
- 3.) Sanggup untuk mengembangkan dan berperan aktif dalam mengoperasikan waralaba Kumala Laundry
- 4.) Menjalankan Standard Operating Procedure (SOP) yang menjadi dasar kekuatan bisnis Kumala Laundry.

- 5.) Memiliki integritas tinggi.
- 6.) Memiliki kemampuan *financial* dan investasi untuk modal kerja.
- 7.) Jujur dan bertanggungjawab dalam melaksanakan kewajiban sesuai yang tertera dalam perjanjian waralaba
- 8.) Memahami setiap keuntungan dan risiko dalam menjalankan waralaba Kumala Laundry

c. Dukungan Kumala Kepada Mitra *Franchise*

- 1.) Menyediakan seluruh peralatan dan perlengkapan utama laundry, rak barang, meja, bahan-bahan kimia *exclusive* kumala dan alat-alat promosi seperti Banner, X Banner, neon box, Brosur serta Perlengkapan Administrasi.
- 2.) Setting mesin dan peralatannya hingga siap dipergunakan.
- 3.) Menyediakan 1.000 s/d 5.000 lembar Flyer/Brosur Gerai kumala anda, untuk dibagikan.
- 4.) Memberikan panduan operasional pengelolaan kumala Laundry kepada *Franchisee* dan menyediakan secara Cuma-Cuma pengetahuan tentang manajemen pengelolaan dan teknik pengoperasian usaha Laundry termasuk didalamnya system manajemen keuangan, system manajemen operasional, strategi promosi, system pengawasan dan system kepegawaian.
- 5.) Menyediakan disain interior, pelatihan dan materi pelatihan untuk para pekerja kumala Laundry *Franchisee*.

- 6.) Menyelenggarakan program pelatihan *Franchisee* secara berkesinambungan dan berkala sesuai dengan kebutuhan.
- 7.) Menyelenggarakan *Quality Control Audit* secara berkala baik dengan pemberitahuan maupun tanpa pemberitahuan untuk menjamin konsistensi kualitas, efektifitas dan efisiensi dari pengelolaan Gerai Kumala oleh *Franchisee*.
- 8.) Menyediakan *Problem Solving Desk*, untuk mengatasi masalah-masalah yang belum pernah ditangani di Gerai *Franchisee* dan apabila diperlukan datang, maka biayanya menjadi tanggungan *Franchisee*.
- 9.) Menyediakan dukungan pengembangan mesin dan produk sesuai dengan kebutuhan dan keuangan *Franchisee*.

d. Sepuluh Langkah Mudah Untuk Menjadi Mitra

- 1) Calon Mitra mengajukan aplikasi untuk menjadi Mitra kumala melalui Email atau SMS dengan menyebutkan :
 - a) Lokasi/calon lokasi Gerai yang akan dikelola oleh Mitra, supaya tidak tumpang tindih dengan Gerai Kumala Lainnya
 - b) Luas Lokasi
 - c) Jika Aplikasi diterima, proses dilanjutkan dengan pembayaran tahap 1 yaitu uang Keseriusan + Biaya Survey sebesar Rp. 1.000.000 yang akan dikurangkan dari

pembayaran Paket Investasi. Pembayaran ditransfer ke rekening kumala a/n Cv.kumala artha media, Bank BNI, No. rek. 0349178250

- d) Penjadwalan dan Pelaksanaan Survey, dilanjutkan dengan Penandatanganan Nota Kesepakatan Awal saat survey bersama Surveyor dan pembayaran tahap 2 sebesar 100% dari Paket Investasi, dikurang Rp. 1.000.000,- uang Keseriusan + Biaya Survey yang dibayar pada tahap 1.
- e) Perencanaan dan Kesepakatan waktu kerja (time table) oleh kumala dengan Mitra meliputi :
- (1) *Lay Out Design*
 - (2) Renovasi
 - (3) Pengadaan dan Pengiriman Barang
 - (4) Penyiapan no.Tlp dan alamat untuk brosur/flyer, X Banner dan Spanduk
 - (5) *Recruitment* karyawan
 - (6) Setting alur kerja dan peralatan
 - (7) Training dan *Launching*
 - (8) Pelatihan SOP, *Quality Monitoring Check List*, Sistem Penggajian dan Sistem Pencatatan Transaksi untuk dipelajari sebelum masa training dan perekrutan karyawan berlangsung.

- (9) Pelaksanaan pekerjaan dan pengadaan peralatan utama, *washer, dryer*, Meja kasir, meja setrika, perlengkapan lainnya, dan perekrutan karyawan.
- (10) Setelah peralatan utama sampai, dilanjutkan dengan pengiriman perlengkapan dan bahan pembantu, penjadwalan setting peralatan, training dan opening.
- (11) Penandatanganan perjanjian kerjasama *Franchise* antara Kumala dengan Mitra.
- (12) Setting Peralatan dengan melibatkan karyawan Mitra yang baru direkrut sebagai bagian dari training pengenalan peralatan dan trouble shooting, dilanjutkan dengan Training SOP, *Quality Monitoring*, Cara bersikap karyawan /*Character building*, dilanjutkan dengan *Launching* Gerai Kumala Laundry
- (13) Start Up Produksi, Masa Promosi + Supervisi operational Gerai oleh Mitra dan Manajemen Kumala Laundry.

Adapun Kumala Laundry yang dijadikan tempat pengambilan sampel oleh peneliti dari 38 *franchise* dan 8 gerai jika dijumlah ada 46, diambil 21 yaitu:

Tabel 4. 1

No.	Gerai	Alamat	Jumlah Sampel (Orang)
1	Pekapuran	Jl. Harmoni 2 Pekapuran Raya Ujung no 46 rt 24 Banjarmasin	9
2	AES Nasution	Jl. AES Nasution Banjarmasin	9
3	Gerilya	Jl. Gerilya Kelayan B. Ujung seberang SMPN 8 Banjarmasin	8
4	Keramat	Jl. Keramat Raya rt.10 kel. Sungai Bilu kec. Banjarmasin Timur	8
5	Bumi Mas	Jl. Bumi Mas Raya Banjarmasin	4
6	Kuripan	Komplek. Cempaka Putih	7
7	Cendrawasih	Jafri Zam-Zam	9
8	Manarap	Jl. Manarap Baru sebelah Alfamrat kab. Banjar Banjarmasin	7
9	A Yani	Jl. Pangeran Hidayatullah Banua Anyar seberang Arwana Resto Banjarmasin	5
10	Mahligai	Jl. Mahligai Banjarmasin	6
11	Pramuka	Jl. Sultan Adam rt. 20 no. 56 Banjarmasin	5
12	Sei Andai	Jl. Padat Karya Sei Andai Banjarmasin	8
13	Sei Lulut	Jl. Sungai Lulut veteran km. 5,5 no.27 Banjarmasin	7
14	HKSN	Jl. Perdagangan rt.23 Banjarmasin	8
15	Banjar Indah	Jl. Banjar Indah Permai RT. 9 No. 64 km. 5 Banjarmasin	7
16	Cemara	Jl. Cemara Raya Rt. 30 No. 4 kayutangi Banjarmasin	7
17	Kelayan A		9
18	Dahlia	Jl. Dahlia raya rt.34 no. 27 Banjarmasin	9
19	Pandu	Jl. Dewi Kunti	5
20	Beruntung	Jl. Beruntung Jaya Dharmawangsa rt. 44 no. 2 Banjarmasin	9
21	Telawang	Jl. Simp Telawang	4
Total			150 orang

Tempat Pengambilan Sampel Penelitian**B. Karakteristik Responden**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin.

Hasil total angket yang dibagikan kepada responden adalah berjumlah 150 angket. Adapun profil responden jika dilihat berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pendapatan dalam satu bulan dan pengeluaran selama satu bulan di CV. Kumala Laundry Banjarmasin adalah sebagai berikut:

1. Umur Responden

Table 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok Umur	Frekuensi	Precentage %
1	< 25 Tahun	54	36 %
2	25 – 40 Tahun	35	23,3 %
3	>40 Tahun	61	40,7 %
	Total	150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017

Keadaan umur responden dikelompokkan menjadi empat kelompok dengan masing-masing jumlah frekuensi dan presentasi memperoleh data yang berbeda-beda. Kelompok < 25 tahun memperoleh frekuensi sebesar (54) orang atau sebesar (36)%, kelompok 25 – 40 tahun sebanyak (35) orang atau sebesar (23,3)%. Sementara kelompok yang berumur > 40 tahun sebanyak (61) orang atau sebesar (40,7)%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	28	18,7 %
2	Perempuan	122	81,3 %
	Total	150	100

Sumber: hasil penelitian 2017

Berdasarkan tabel 4. 3 di atas menunjukkan data yang diperoleh melalui penyebaran angket yang dilakukan kepada karyawan Kumala Laundry memperlihatkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah (28) orang atau presentase (18,7)%, dan responden yang berjenis perempuan berjumlah (122) orang atau presentase (81,3)%.

3. Pendidikan

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Jenis Pendidikan	F	%
1	SD/ sederajat	20	13,3 %
2	SMP/ sederajat	65	43,3 %
3	SMA/ sederajat	61	40,7 %
4	S1	1	0,7 %
5	S 2	3	2 %
	Total	150	100

Sumber: hasil penelitian 2017

Dari data di atas maka dapat disimpulkan responden dengan pendidikan terakhir SD/ sederajat berjumlah (20) orang atau presentase berjumlah (13,3)%, SMP/ sederajat berjumlah (65) orang atau presentase (43,3)%, S1 berjumlah (1) orang atau presentase (0,7)%, dan S2 berjumlah (3)orang atau presentase (2)%.

4. Pendapatan dalam satu bulan

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan dalam satu bulan

No.	Besar Pendapatan	F	%
1	< Rp. 500.000	31	20,7 %
2	Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000	90	60 %
3	Rp. 1.000.000- Rp 1.500.000	26	17,3 %
4	Rp.1.500.000- Rp. 2.000.000	3	2 %
	Total	150	100

Sumber: hasil penelitian 2017

Dari data di atas maka dapat disimpulkan responden dengan penghasilan < Rp. 500.000 berjumlah (31) orang atau presentase berjumlah (20,7)%, Rp. 500.000- Rp. 1.000.000 berjumlah (90) orang atau presentase (60)%, Rp. 1.000.000- Rp. 1.500.000 berjumlah (26) orang atau presentase (17,3)%, dan Rp. 1.500.000- Rp. 2.000.000 berjumlah (3)orang atau presentase (2)%.

5. Pengeluaran selama satu bulan

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran selama satu bulan

No.	Besaran Pengeluaran	F	%
1	< Rp. 1.000.000	80	53,3 %
2	Rp.1.000.000-Rp 4.000.000	69	46 %
3	>Rp. 4.000.000	1	0,7%
	Total	150	100

Sumber: hasil penelitian

Dari data di atas maka dapat disimpulkan responden dengan memiliki pengeluaran < Rp. 1.000.000 berjumlah (80) orang atau presentase berjumlah (53,3)%, Rp. 1000.000- Rp. 4.000.000 berjumlah (69) orang atau presentase (46)%, dan >Rp. 4.000.000 berjumlah (1) orang atau presentase (0,7)%.

6. Status

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No.	Status	F	%
1	Belum Menikah	54	81 %
2	Sudah Menikah	96	64 %
	Total	150	100

Sumber: hasil penelitian

Dari data di atas maka dapat disimpulkan responden dengan yang berstatus belum menikah berjumlah (54) orang atau presentase berjumlah (81)%, dan yang berstatus sudah menikah berjumlah (96) orang atau presentase (64)%.

Analisis Deskripsi Variabel

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pemnyebaran angket kepada responden, maka gambaran mengenai jawaban responden dapat diuraikan di bawah ini berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja

a. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Tabel 4. 8
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Pekerjaan saya sangat menarik karena Laundry tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	19	13%
2	Setuju	111	74 %
3	Tidak Setuju	19	13 %
4	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 8 menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden dengan presentase 13 % menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menarik karena Laundry tempat karyawan bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Sebanyak 111 responden atau 74 % menyatakan setuju, sebanyak 19 responden atau 13 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan sebanyak 1 responden atau 1 % responden yang

menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 74 % dari total responden setuju bahwa pekerjaan saya sangat menarik karena Laundry tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4. 9
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Bangga Dengan Hasil Pekerjaan Saya Sendiri

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	31	21 %
2	Setuju	110	73 %
3	Tidak Setuju	9	6%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 9 menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden dengan presentase 21 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan bangga dengan hasil pekerjaannya sendiri. Sebanyak 110 responden atau 73 % menyatakan setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 6 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 73 % dari total responden setuju bahwa karyawan bangga dengan hasil pekerjaannya sendiri.

Tabel 4. 10
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Merasa Senang Dengan Kesempatan untuk Belajar Hal-hal Baru Dalam Pekerjaan Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	38	25 %
2	Setuju	107	71 %
3	Tidak Setuju	5	3%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian (*data diolah*)

Tabel 4. 10 menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden dengan presentase 25 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaannya. Sebanyak 107 responden atau 71 % menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 3 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 71 % dari total responden setuju bahwa karyawan merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaannya.

b. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Gaji

Tabel 4. 11
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Merasa Dibayar Secara Adil Sesuai Pekerjaan yang Saya Lakukan

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	30	20 %
2	Setuju	107	71 %
3	Tidak Setuju	10	7 %
4	Sangat Tidak Setuju	3	2 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 11 menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden dengan presentase 20 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang lakukannya. Sebanyak 107 responden atau 71 % menyatakan setuju, sebanyak 10 responden atau sebesar 7 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2 %. Hal ini berarti 71 % dari total responden setuju bahwa karyawan merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang lakukannya.

Tabel 4.12
**Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Laundry Tempata
 Saya Bekerja Memberikan Gaji Tepat Waktu**

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	70	47 %
2	Setuju	77	51 %
3	Tidak Setuju	2	1 %
4	Sangat Tidak Setuju	1	1 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 12 menunjukkan bahwa sebanyak 70 responden dengan presentase 47 % menyatakan sangat setuju bahwa Laundry tempata karyawan bekerja memberikan gaji tepat waktu. Sebanyak 77 responden atau 51 % menyatakan setuju, sebanyak 10 responden atau sebesar 1 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 51 % dari total responden setuju bahwa Laundry tempata karyawan bekerja memberikan gaji tepat waktu.

Tabel 4. 13
**Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Penghasilan yang
 Saya Peroleh Dapat Membuat Semangat Kerja Meningkat**

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	26	17 %
2	Setuju	101	67 %
3	Tidak Setuju	20	13 %
4	Sangat Tidak Setuju	3	2%
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 13 menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden dengan presentase 17 % menyatakan sangat setuju bahwa penghasilan yang karyawan

peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat. Sebanyak 101 responden atau 67 % menyatakan setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 13 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 67 % dari total responden setuju bahwa penghasilan yang karyawan peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat.

c. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Promosi

Tabel 4. 14
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Mereka yang Berkinerja Baik Memperoleh Kesempatan Adil Dalam Promosi Jabatan

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	38	25 %
2	Setuju	97	65 %
3	Tidak Setuju	13	9 %
4	Sangat Tidak Setuju	2	1 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 14 menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden dengan presentase 25 % menyatakan sangat setuju bahwa mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan. Sebanyak 97 responden atau 65 % menyatakan setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 9 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 65 % dari total responden setuju bahwa mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan.

Tabel 4. 15
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Adanya
Kesempatan Promosi Jabatan Dari Laundry Tempat Saya
Bekerja Menambah Semangat Kerja Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	21	14 %
2	Setuju	100	67 %
3	Tidak Setuju	27	18 %
4	Sangat Tidak Setuju	2	1 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 15 menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden dengan presentase 14 % menyatakan sangat setuju bahwa adanya kesempatan promosi jabatan dari Laundry tempat karyawan bekerja menambah semangat kerja. Sebanyak 100 responden atau 67 % menyatakan setuju, sebanyak 27 responden atau sebesar 18 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 67 % dari total responden setuju bahwa adanya kesempatan promosi jabatan dari Laundry tempat karyawan bekerja menambah semangat kerja.

Tabel 4. 16
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Puas
Dengan Kesempatan Untuk Memperoleh Promosi Kenaikan
Jabatan

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	36	24 %
2	Setuju	95	63 %
3	Tidak Setuju	17	11 %
4	Sangat Tidak Setuju	2	1%
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 16 menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden dengan presentase 24 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan. Sebanyak 95 responden atau 63 % menyatakan setuju, sebanyak 17 responden atau sebesar 11 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 63 % dari total responden setuju bahwa karyawan puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan .

d. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Pengawasan

Tabel 4. 17
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Merasa Nyaman Bekerja Karena Atasan Memperhatikan Kondisi Bawahannya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	35	23 %
2	Setuju	99	66 %
3	Tidak Setuju	14	9 %
4	Sangat Tidak Setuju	2	1 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 17 menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden dengan presentase 23 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya. Sebanyak 99 responden atau 66 % menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 9 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan

sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 66 % dari total responden setuju bahwa karyawan merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.

Tabel 4. 18
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Pimpinan
Memberikan Dukungan Pada Karyawan

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	35	23 %
2	Setuju	99	66 %
3	Tidak Setuju	14	9 %
4	Sangat Tidak Setuju	2	1 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 18 menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden dengan presentase 23 % menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan dukungan pada karyawan. Sebanyak 99 responden atau 66 % menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 9 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 66 % dari total responden setuju bahwa pimpinan memberikan dukungan pada karyawan.

Tabel 4. 19
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Hubungan
Atasan Dengan Karyawan Sangat Baik

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	37	25 %
2	Setuju	100	67 %
3	Tidak Setuju	12	8 %
4	Sangat Tidak Setuju	1	1 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 19 menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden dengan presentase 25 % menyatakan sangat setuju bahwa hubungan atasan dengan karyawan sangat baik. Sebanyak 100 responden atau 67 % menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 8 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 67 % dari total responden setuju bahwa hubungan atasan dengan karyawan sangat baik.

e. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Tabel 4. 20
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Rekan Kerja
Saya Bisa Diajak Bekerjasama Dengan Baik

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	53	35 %
2	Setuju	81	54 %
3	Tidak Setuju	12	8 %
4	Sangat Tidak Setuju	4	3 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 20 menunjukkan bahwa sebanyak 53 responden dengan presentase 35 % menyatakan sangat setuju bahwa rekan kerja karyawan bisa diajak bekerjasama dengan baik. Sebanyak 81 responden atau 54 % menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 8 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3 %. Hal ini berarti 54 % dari total responden setuju bahwa rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik.

Tabel 4. 21
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Menikmati Bekerja Di sini Karena Teman - Teman Yang Menyenangkan

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	57	38 %
2	Setuju	79	53 %
3	Tidak Setuju	14	9 %
4	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 21 menunjukkan bahwa sebanyak 57 responden dengan presentase 28 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menikmati bekerja di sini karena teman teman yang menyenangkan. Sebanyak 79 responden atau 53 % menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 9 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 53 % dari total responden setuju bahwa karyawan menikmati bekerja di sini karena teman teman yang menyenangkan.

Tabel 4. 22
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Rekan Kerja
Saya Selalu Memberikan Dukungan Pada Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	54	36 %
2	Setuju	83	55 %
3	Tidak Setuju	13	9 %
4	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 22 menunjukkan bahwa sebanyak 54 responden dengan presentase 36 % menyatakan sangat setuju bahwa rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya. Sebanyak 83 responden atau 55 % menyatakan setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 9 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 55 % dari total responden setuju bahwa rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya.

1) Analisis Kategorisasi Persentase Variabel

Dalam penelitian ini memiliki sampel sebanyak 150 responden. Dalam angket variabel kepuasan kerja memiliki pertanyaan 15 dan menggunakan skala Likert 4, untuk mengetahui nilai tinggi rendahnya suatu variabel maka ketahui terlebih dahulu nilai-nilai berikut: nilai minimal, nilai maksimal, dan range dari angket yang telah disusun.

Nilai minimal (jika semua responden menjawab 1) = $15 \times 1 \times 150 = 2.250$

Nilai maksimal (jika semua responden menjawab 5) = $15 \times 4 \times 150 = 9.000$

$$\text{Range} = \text{max} - \text{min} = 9.000 - 2.250 = 6.750$$

Dengan membagi kategorisasi menjadi 4 dengan keterangan sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi maka didapatkan lebar kelas:

$$\text{Lebar Kelas} = 6.750 / 4 = 1687,5$$

Dengan demikian didapat kelas kategori menjadi:

$$2.250 - 4.500 = \text{Sangat Rendah}$$

$$4.500 - 6.750 = \text{Rendah}$$

$$6.750 - 9.000 = \text{Tinggi}$$

$$9.000 - 11.250 = \text{Sangat Tinggi}$$

Jika menggunakan kategori persentasi maka menjadi:

$$0\% - 25\% = \text{Sangat Rendah}$$

$$25\% - 50\% = \text{Rendah}$$

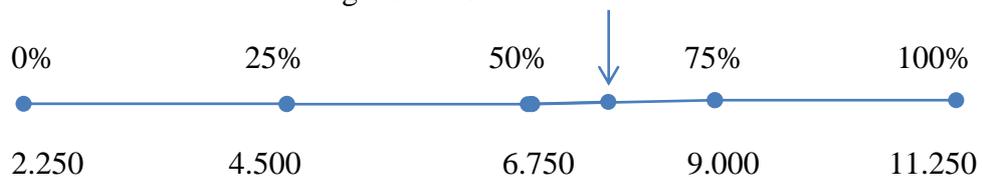
$$50\% - 75\% = \text{Tinggi}$$

$$75\% - 100\% = \text{Sangat Tinggi}$$

Adapun jumlah nilai jawaban seluruh responden adalah 7.060 maka

$$\frac{7.060 - 2.250}{6.750} \times 100 = 285,03\%$$

Jika dibuat dalam bentuk garis lurus maka:



Gambar 4. 1 Persentase Kepuasan Kerja

53,4% termasuk dalam kategori “tinggi”. Dengan demikian tingkat kepuasan kerja karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin dikategori tinggi.

2. Variabel Stres Kerja

a. Penjelasan Responden Terhadap Indikator *Stressors* Organisasi

Tabel 4. 23
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Di Laundry
Tempat Saya Bekerja ini, Pekerjaan Karyawan Tidak
Dikoordinasikan, Sehingga Menghambat Pencapaian Target

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	23	15 %
2	Setuju	86	57 %
3	Tidak Setuju	30	20 %
4	Sangat Tidak Setuju	11	7 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 23 menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden dengan presentase 15 % menyatakan sangat setuju bahwa Laundry tempat saya bekerja ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan, sehingga menghambat pencapaian target. Sebanyak 86 responden atau 57 % menyatakan setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 20 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 %. Hal ini berarti 57 % dari total responden setuju bahwa Laundry tempat saya bekerja ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan, sehingga menghambat pencapaian target.

Tabel 4. 24

**Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Dalam
Menjalankan Tugas, Saya Ditekan Dengan Banyak Aturan**

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	7	5 %
2	Setuju	103	69 %
3	Tidak Setuju	29	19 %
4	Sangat Tidak Setuju	11	7 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 24 menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan presentase 5 % menyatakan sangat setuju bahwa dalam menjalankan tugas, karyawan ditekan dengan banyak aturan. Sebanyak 103 responden atau 69 % menyatakan setuju, sebanyak 29 responden atau sebesar 19 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 %. Hal ini berarti 69 % dari total responden setuju bahwa dalam menjalankan tugas, karyawan ditekan dengan banyak aturan.

Tabel 4. 25

**Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Kerja Keras Saya
Tidak Sebanding Dengan Hasil atau Keuntungan yang Saya
Terima**

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	17	11 %
2	Setuju	88	59 %
3	Tidak Setuju	34	23 %
4	Sangat Tidak Setuju	11	7 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 25 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden dengan presentase 11 % menyatakan sangat setuju bahwa kerja keras karyawan tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang karyawan terima. Sebanyak 59 responden atau 88 % menyatakan setuju, sebanyak 34 responden atau sebesar 23 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 %. Hal ini berarti 59 % dari total responden setuju bahwa kerja keras karyawan tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang karyawan terima.

Tabel 4. 26
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Alat-alat Kantor yang Saya Butuhkan Untuk Menjalankan Pekerjaan Sering Kali Rusak atau Tidak Berfungsi

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	17	11 %
2	Setuju	79	53 %
3	Tidak Setuju	40	27 %
4	Sangat Tidak Setuju	14	9 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 26 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden dengan presentase 11 % menyatakan sangat setuju bahwa alat-alat kantor yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi. Sebanyak 79 responden atau 53 % menyatakan setuju, sebanyak 40 responden atau sebesar 27 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 %. Hal ini berarti 53 % dari total responden setuju bahwa alat-alat kantor yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.

b. Penjelasan Responden Terhadap Indikator *Stressor Individual*

Tabel 4. 27
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Jika Melihat Keberhasilan Orang Lain, Saya Menemukan Banyak Kekurangan Pada Diri Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	11	7 %
2	Setuju	99	66 %
3	Tidak Setuju	27	18 %
4	Sangat Tidak Setuju	13	9 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 27 menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden dengan presentase 7 % menyatakan sangat setuju bahwa jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya. Sebanyak 99 responden atau 66 % menyatakan setuju, sebanyak 27 responden atau sebesar 18 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 %. Hal ini berarti 66 % dari total responden setuju bahwa jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya.

Tabel 4. 28
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Tugas yang Harus Saya Kerjakan Setiap Harinya Sangat Banyak Sehingga sering Kali Membuat Saya Kelelahan

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	12	8 %
2	Setuju	56	37 %
3	Tidak Setuju	50	33 %
4	Sangat Tidak Setuju	32	21 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 28 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden dengan presentase 8 % menyatakan sangat setuju bahwa tugas yang harus karyawan kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat karyawan kelelahan. Sebanyak 56 responden atau 37 % menyatakan setuju, sebanyak 50 responden atau sebesar 33 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 21 %. Hal ini berarti 37 % dari total responden setuju bahwa tugas yang harus karyawan kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat karyawan kelelahan.

Tabel 4. 29
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Tidak Mengerti Dengan Jelas Tanggung Jawab Pekerjaan yang Menjadi Tugas Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	15	10 %
2	Setuju	101	67 %
3	Tidak Setuju	24	16 %
4	Sangat Tidak Setuju	10	7 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 29 menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden dengan presentase 10 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tidak mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sebanyak 101 responden atau 67 % menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 16 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 %. Hal ini berarti 67 % dari total

responden setuju bahwa karyawan tidak mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Tabel 4. 30
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Sering Mengalami Konflik Dalam Menjalankan Tugas yang Diberikan Dari Atasan Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	23	15 %
2	Setuju	100	67 %
3	Tidak Setuju	22	16 %
4	Sangat Tidak Setuju	5	7%
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 30 menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden dengan presentase 15 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan karyawan tersebut. Sebanyak 100 responden atau 67 % menyatakan setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 16 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 %. Hal ini berarti 67 % dari total responden setuju bahwa karyawan sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan karyawan tersebut.

Tabel 4. 31
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Tidak
Punya Cukup Waktu untuk Menyelesaikan Semua Pekerjaan
Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	32	21 %
2	Setuju	96	64 %
3	Tidak Setuju	24	16 %
4	Sangat Tidak Setuju	2	1 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 31 menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden dengan presentase 21 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaannya. Sebanyak 96 responden atau 64 % menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 16 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Hal ini berarti 64 % dari total responden setuju bahwa karyawan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

2) Analisis Persentase Variabel Stres Kerja

Dalam penelitian ini memiliki sampel sebanyak 150 responden. Dalam angket variabel kepuasan kerja memiliki pertanyaan 15 dan menggunakan skala Likert 4, untuk mengetahui nilai tinggi rendahnya suatu variabel maka ketahui terlebih dahulu nilai-nilai berikut: nilai minimal, nilai maksimal, dan range dari angket yang telah disusun.

Nilai minimal (jika semua responden menjawab 1) = $9 \times 1 \times 150 = 1.350$

Nilai maksimal (jika semua responden menjawab 5) = $9 \times 4 \times 150 = 5.400$

Range = max – min = $5.400 - 1.350 = 4.050$

Dalam penelitian ini peneliti membagi kategorisasi menjadi 4 maka:

Lebar Kelas = $4.050 / 4 = 1.012,5$

Dengan demikian kelas kategori menjadi:

$1.350 - 2362,5 =$ Sangat Rendah

$2362,5 - 3.375 =$ Rendah

$3.375 - 4.387,7 =$ Tinggi

$4.387,7 - 5.400 =$ Sangat Tinggi

Jika kategori menggunakan persentasi maka menjadi

0% - 25% = Sangat Rendah

25% - 50% = Rendah

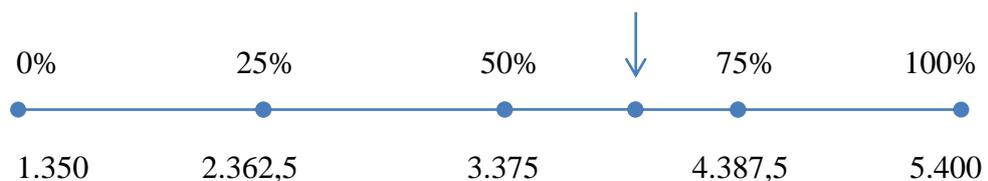
50% - 75% = Tinggi

75% - 100% = Sangat Tinggi

Adapun jumlah jawaban seluruh responden adalah 3.708

$$\frac{3.708 - 1.350}{4.050} \times 100 = 58,2$$

Jika digambarkan dalam garis lurus maka sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Persentase Stres Kerja

58,2% termasuk kategori “tinggi”. Dengan demikian tingkat stres kerja karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin dikategori tinggi.

3. Variabel *Turnover intention*

a. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Pikira Untuk Keluar

Tabel 4. 32
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Berpikir untuk Keluar Dari Pekerjaan Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	1	1 %
2	Setuju	86	57 %
3	Tidak Setuju	54	36 %
4	Sangat Tidak Setuju	9	6 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 32 menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden dengan presentase 1 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Sebanyak 86 responden atau 57 % menyatakan setuju, sebanyak 54 responden atau sebesar 36 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6 %. Hal ini berarti 57 % dari total responden setuju bahwa karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

Tabel 4. 33
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Berpikir
untuk Meninggalkan Pekerjaan ini Bila Fasilitas yang Diberikan
Laundry Tempat saya Bekerja Kurang Memadai

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	18	12 %
2	Setuju	62	41 %
3	Tidak Setuju	60	40 %
4	Sangat Tidak Setuju	10	7 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 33 menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden dengan presentase 12 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berpikir untuk berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan Laundry tempat karyawan bekerja kurang memadai. Sebanyak 62 responden atau 41 % menyatakan setuju, sebanyak 60 responden atau sebesar 40 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 %. Hal ini berarti 41 % dari total responden setuju bahwa karyawan berpikir untuk berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan Laundry tempat karyawan bekerja kurang memadai.

Tabel 4. 34
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Jika saya Memiliki Peluang untuk Keluar dari Laundry Tempat Saya Bekerja ini Saya Akan Melakukannya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	20	13 %
2	Setuju	64	43 %
3	Tidak Setuju	51	34 %
4	Sangat Tidak Setuju	15	10 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 34 menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden dengan presentase 13 % menyatakan sangat setuju bahwa jika karyawan memiliki peluang untuk keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja ini maka akan melakukannya. Sebanyak 64 responden atau 43 % menyatakan setuju, sebanyak 51 responden atau sebesar 34 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 10 %. Hal ini berarti 43 % dari total responden setuju bahwa jika karyawan memiliki peluang untuk keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja ini maka akan melakukannya.

b. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Mencari Lowongan

Tabel 4. 35
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan Di tempat Lain

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	10	7 %
2	Setuju	62	41 %
3	Tidak Setuju	69	46 %
4	Sangat Tidak Setuju	9	6%
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 35 menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden dengan presentase 7 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Sebanyak 62 responden atau 41 % menyatakan setuju, sebanyak 69 responden atau sebesar 46 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6 %. Hal ini berarti 41 % dari total responden setuju bahwa karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

Tabel 4. 36
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Akan Meninggalkan Laundry Tempat Saya Bekerja Bila Sudah Mendapatkan Pekerjaan Dengan Gaji yang Lebih Besar

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	21	14 %
2	Setuju	44	29 %
3	Tidak Setuju	49	33 %
4	Sangat Tidak Setuju	36	24 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 36 menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden dengan presentase 14 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan akan meninggalkan Laundry tempat karyawan bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar. Sebanyak 44 responden atau 29 % menyatakan setuju, sebanyak 49 responden atau sebesar 33 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 24 %. Hal ini berarti 29 % dari total responden setuju bahwa karyawan akan meninggalkan

Laundry tempat karyawan bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.

Tabel 4. 37
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya
Menghubungi Beberapa Teman untuk Menanyakan Lowongan
Pekerjaan untuk Saya

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	7	5 %
2	Setuju	58	39 %
3	Tidak Setuju	75	50 %
4	Sangat Tidak Setuju	10	7 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 37 menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan presentase 5 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk karyawan tersebut. Sebanyak 58 responden atau 39 % menyatakan setuju, sebanyak 75 responden atau sebesar 50 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 %. Hal ini berarti 39 % dari total responden setuju bahwa karyawan menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk karyawan tersebut.

c. Penjelasan Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi

Tabel 4. 38
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Berniat Keluar Dari Laundry Tempat Saya Bekerja Karena Pekerjaan Saya Terlalu Berat

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	24	16 %
2	Setuju	100	67 %
3	Tidak Setuju	26	17 %
4	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 38 menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden dengan presentase 16 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berniat keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja karena pekerjaan karyawan terlalu berat. Sebanyak 100 responden atau 67 % menyatakan setuju, sebanyak 26 responden atau sebesar 17 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 67 % dari total responden setuju bahwa karyawan berniat keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja karena pekerjaan karyawan terlalu berat.

Tabel 4. 39
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Berniat Keluar Dari Laundry Tempat Saya Bekerja ini Karena Imbalan yang aya Terima Sedikit

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	23	15 %
2	Setuju	88	59 %
3	Tidak Setuju	32	21 %
4	Sangat Tidak Setuju	7	5%
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 39 menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden dengan presentase 15 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berniat keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja ini karena imbalan yang karyawan terima sedikit. Sebanyak 88 responden atau 59 % menyatakan setuju, sebanyak 32 responden atau sebesar 21 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan selebihnya menyatakan sangat tidak setuju sebesar 5 %. Hal ini berarti 59 % dari total responden setuju bahwa karyawan berniat keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja ini karena imbalan yang karyawan terima sedikit.

Tabel 4. 40
Jawaban Responden Terhadap *Item* Pernyataan Saya Berniat Keluar Dari Laundry Tempat Saya Bekerja Karena Tidak ada Perkembangan Karir

No	Alternatif	F	%
1	Sangat Setuju	37	25 %
2	Setuju	78	52 %
3	Tidak Setuju	35	23 %
4	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		150	100 %

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tabel 4. 40 menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden dengan presentase 25 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berniat keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja karena tidak ada perkembangan karir. Sebanyak 78 responden atau 52 % menyatakan setuju, sebanyak 35 responden atau sebesar 23 % menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 52 % dari total

responden setuju bahwa karyawan berniat keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja karena tidak ada perkembangan karir.

3) Analisis Persentase Variabel *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini memiliki sampel sebanyak 150 responden. Dalam angket variabel kepuasan kerja memiliki pertanyaan 15 dan menggunakan skala Likert 4, untuk mengetahui nilai tinggi rendahnya suatu variabel maka ketahui terlebih dahulu nilai-nilai berikut: nilai minimal, nilai maksimal, dan range dari angket yang telah disusun.

Nilai minimal (jika semua responden menjawab 1) = $9 \times 1 \times 150 = 1.350$

Nilai maksimal (jika semua responden menjawab 5) = $9 \times 4 \times 150 = 5.400$

Range = max – min = $5.400 - 1.350 = 4.050$

Dalam penelitian ini peneliti membagi kategorisasi menjadi 4 maka:

Lebar Kelas = $4.050 / 4 = 1.012,5$

Dengan demikian kelas kategori menjadi

$1.350 - 2362,5 =$ Sangat Rendah

$2362,5 - 3.375 =$ Rendah

$3.375 - 4.387,7 =$ Tinggi

$4.387,7 - 5.400 =$ Sangat Tinggi

Jika kategori menggunakan persentasi maka menjadi

0% - 25% = Sangat Rendah

25% - 50% = Rendah

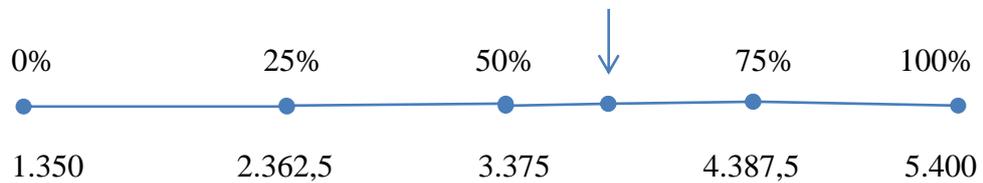
50% - 75% = Tinggi

75% - 100% = Sangat Tinggi

Adapun jumlah jawaban seluruh responden adalah 3.570 maka:

$$\frac{3.570 - 1.350}{4.050} \times 100 = 54,8$$

Jika digambarkan dalam garis lurus maka sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Persentase *Turnover Intention*

54,8 termasuk dalam kategori “tinggi”. Dengan demikian *turnover intention* karyawan Kumala Laundry terdapat dikategori tinggi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item yang digunakan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diteliti. Pengujian dilakukan dengan cara mengkolerasikan setiap item pernyataan dengan skor total menggunakan aplikasi SPSS 22 for windows. Suatu item akan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel dan apabila hasil Sig. lebih kecil atau sama dengan tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu 5% atau 0,05. Dibawah ini hasil uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 for windows.

Tabel 4. 41
Uji Validitas

Butir Soal	Uji Validitas		
	r_{hitung}	Ket.	r_{tabel}
1	0,471	Valid	0,159
2	0,160	Valid	
3	0,247	Valid	
4	0,451	Valid	
5	0,412	Valid	
6	0,442	Valid	

7	0,293	Valid
8	0,396	Valid
9	0,314	Valid
10	0,525	Valid
11	0,499	Valid
12	0,238	Valid
13	0,456	Valid
14	0,538	Valid
15	0,582	Valid
16	0,426	Valid
17	0,301	Valid
18	0,468	Valid
19	0,443	Valid
20	0,346	Valid
21	0,218	Valid
22	0,223	Valid
23	0,267	Valid
24	0,234	Valid
25	0,376	Valid
26	0,495	Valid
27	0,411	Valid
28	0,349	Valid
29	0,409	Valid
30	0,198	Valid
31	0,422	Valid
32	0,526	Valid
33	0,579	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel diatas, nilai r-hitung dari semua *item* lebih besar dari 0,159 ini berarti semua *item* tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach's di atas 0,6. Dibawah hasil uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS 22 *for windows*.

Tabel 4. 42
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	33

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 *for windows*

Dari hasil tabel 4. 42 di atas diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* di atas 0,6 yaitu 0,820. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat suatu data apakah data yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak. Normalnya tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil uji *one-sampel Kolmogorov test* dengan menggunakan SPSS 22 *for windows*.

Jika signifikan uji *one-sampel Kolmogorov-Smirnov sig. > 0,05* menunjukkan data berdistribusi normal, akan tetapi jika sebaliknya uji *Kolmogorov-smirnov sig. < 0,05* menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 43
Rangkuman Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12078838
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 *for windows*

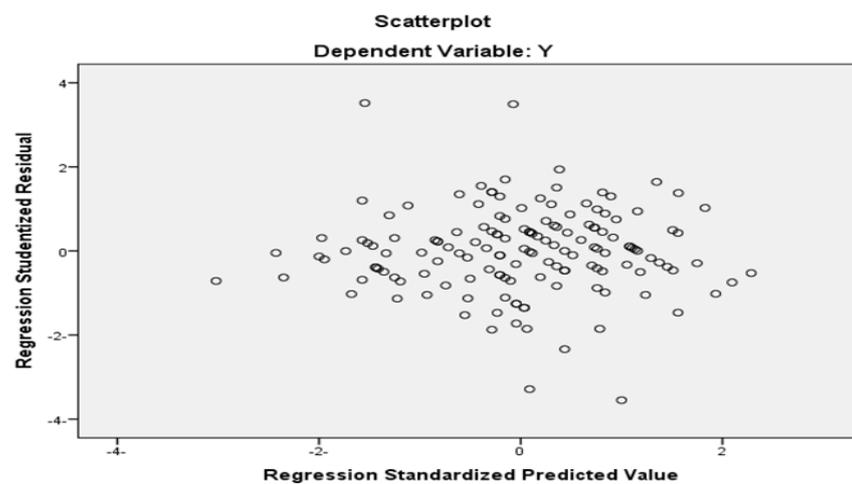
Tabel 4. 43 berikut menyajikan rangkuman hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan program SPSS 22.

Dari Tabel 4.43 didapat bahwa signifikansi data adalah 0,097. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi suatu heterokedastisitas

Berikut menyajikan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan program SPSS 22.



Gambar: 4.1 Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 *for windows*

Dari gambar 4. 1 di atas, terlihat bahwasanya titik tidak membentuk suatu pola tertentu maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kata lain terjadi homokedastisitas dan layak untuk diteliti.

c. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas terdapat masalah multikorelasi (gejala multikorelasi) atau tidak. Uji multikorelasi ini perlu dilakukan jika jumlah variabel *independent* (variabel bebas lebih dari satu. Hasil uji multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflating Factor*), jika nilai VIF < 10 maka terjadi gejala multikorelasi di antara variabel bebas.

Tabel 4.44 berikut menyajikan rangkuman hasil uji multikorelasi dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4. 44
Rangkuman Uji Multikorelasi

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	,960	1,042
Stres Kerja	,960	1,042

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil perhitungan dari masing-masing VIF menunjukkan VIF < 10, yaitu 1,042 untuk variabel Kepuasan Kerja, 1,042 untuk variabel Stres Kerja, maka H_0 diterima sehingga penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan guna mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Jika nilai sig, pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linear, dan sebaliknya jika Sig, pada *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah tidak linear.

Tabel 4. 45 dan 4. 46 berikut menyajikan rangkuman hasil uji linearitas dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4. 45
Rangkuman Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	230,253	19	12,119	,996	,471
		Linearity	99,624	1	99,624	8,185	,005
		Deviation from Linearity	130,628	18	7,257	,596	,897
	Within Groups		1582,341	130	12,172		
Total		1812,593	149				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 *for windows*

Tabel 4. 46
Rangkuman Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1168,315	16	73,020	15,074	,000
		Linearity	1131,588	1	1131,588	233,597	,000
		Deviation from Linearity	36,727	15	2,448	,505	,934
	Within Groups		644,278	133	4,844		
Total		1812,593	149				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 *for windows*

Dari tabel 4.45 dan 4.46 di atas, diketahui bahwa *Sig.* pada baris *Deviation from Linearity*, yaitu 0,897 untuk variabel Kepuasan Kerja dan untuk variabel Stres Kerja, yaitu 0,934 karena semua nilainya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan data bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji akan kebenaran dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *turnover intention*

a = konstanta

b1 = koefisien regresi dari kepuasan kerja

b2 = koefisien regresi dari stres kerja

X₁ = kepuasan kerja

X₂ = stres kerja

e = *error*

Tabel 4.47 berikut menyajikan rangkuman hasil persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4. 47
Rangkuman Persamaan Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,393	2,331		-,597	,551
Kepuasan Kerja	,070	,045	,079	1,542	,125
Stres Kerja	,887	,059	,774	15,124	,000

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Dari tabel 4. 47 di atas diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linear berganda $a = -1,393$, $b_1 = 0,070$, $b_2 = 0,887$. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = -1,393 + 0,070 \cdot X_1 + 0,887 \cdot X_2 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (*Turnover Intention*) sebesar $-1,393$.

2. Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel X1 sebesar 0,070. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan maka variabel *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0,070 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X2 sebesar 0,887. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan maka variabel *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0,887 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Uji t atau Uji Parsial

Dalam uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

a. Uji t b1 untuk Kepuasan Kerja

Tahapan uji t

1) Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

H_1 : ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

2) Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

3) Daerah Kritis

Dengan nilai signifikansi 5%, $k = 2$ (jumlah variabel bebas) dan $n = 150$ (jumlah sampel), maka $df = n - k - 1 = 150 - 2 - 1 = 147$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,97623$.

4) Kesimpulan

Dari tabel 4.47 di atas, diketahui bahwa $t_{hitung} = 1,542$, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $1,542 < 1,97623$ maka H_0 diterima, sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

b. Uji t b2 untuk Stres Kerja

Tahapan uji t

1) Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

H_1 : ada pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

2) Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

3) Daerah Kritis

Dengan nilai signifikansi 5%, $k = 2$ (jumlah variabel bebas) dan $n = 150$ (jumlah sampel), maka $df = n - k - 1 = 150 - 2 - 1 = 147$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,97623$.

4) Kesimpulan

Dari tabel 4.47 di atas, diketahui bahwa $t_{hitung} = 15,124$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $15,124 > 1,97623$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

6. Uji F atau Uji Simultan

Tabel 4.48 berikut menyajikan rangkuman hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 22

Tabel 4. 48
Rangkuman Hasil Uji F (ANOVA ^a)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1142,430	2	571,215	125,296	,000 ^b
	Residual	670,164	147	4,559		
	Total	1812,593	149			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Kepuasan Kerja

Sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Tahapan uji F atau uji Simultan

a. Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

H_1 : ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

b. Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

c. Daerah Kritis

Dengan nilai signifikansi 5%, $k = 2$ (jumlah variabel bebas) dan $n = 150$ (jumlah sampel), maka $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = n - k = 150 - 2 = 148$, maka diperoleh $F_{tabel} = 3,91$.

d. Kesimpulan

Dari tabel 4.49 di atas, diketahui bahwa $F_{hitung} = 125,296$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.49 berikut menyajikan rangkuman hasil Koefisien Determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4. 49
Rangkuman Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary ^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,794 ^a	,630	,625	2,135	,630	125,296	2	147	,000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention
sumber: hasil penelitian 2017 (*data diolah*)

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat disimpulkan bahwa *R Square* sebesar 0,630 berarti 63% variabel kepuasan kerja dan stres kerja berkontribusi terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

a. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kumala Laundry

Berdasarkan dari hasil analisis tingkat kepuasan kerja karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin menunjukkan nilai tinggi yaitu sebesar 53,4% dengan kelas kategori terletak pada nilai tinggi juga yaitu 6.750 – 9.000. Sehingga

menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bernilai tinggi maka keinginan untuk berhenti tidak terlalu besar. Oleh karena itu pentingnya kepuasan kerja yang harus dijaga dalam setiap organisasi, yang mana hal ini akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan tersebut. Keadaan seperti ini, perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar maka organisasi pula yang akan dirugikan.

b. Tingkat Stres Kerja Karyawan Kumala Laundry

Berdasarkan dari hasil analisis maka tingkat stres kerja karyawan Kumala Laundry berada pada tingkat tinggi yaitu 58,2% dengan memiliki nilai kelas kategori yaitu 3.375 – 4. 387,7. Jika dibandingkan dengan nilai kepuasan kerja maka stres kerja memiliki nilai persentase lebih tinggi, hal ini perlu diwaspadai jika dibiarkan berlarut-larut tanpa ada pemberian solusi akan mengakibatkan timbulnya frustrasi, yang pastinya akan mempengaruhi hasil kinerja. Tingkat stres kerja yang tinggi juga akan meningkatkan *turnover intention* dan akan merugikan perusahaan ataupun suatu organisasi lainnya.

c. Tingkat *Turnover Intention*

Berdasarkan dari hasil analisis maka tingkat *turnover intention* karyawan Kumala Laundry berada pada tingkat tinggi yaitu 54,8% dengan memiliki nilai kelas kategori yaitu 3.375 – 4.387,7. Jika dibandingkan dengan nilai kepuasan kerja dan stres kerja maka nilai *turnover intention* lebih tinggi. Dengan adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi maka akan merugikan instansi yang bersangkutan karena harus merekrut karyawan baru lagi dan hal ini memerlukan biaya lagi.

d. Apakah ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap 150 responden, didapatkan hasil uji t (parsial) terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai yaitu t_{hitung} sebesar $1,542 <$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar $1,97623$ dengan nilai sig. $0,0125 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat penulis tarik sebuah kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan Kumala Laundry. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan Kumala Laundry (Y). Hal ini juga sesuai dengan pendapat Luthas yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menurunkan tingkat stres. Dapat dikatakan dengan menurunnya tingkat stres maka keinginan untuk melakukan *turnover intention* berkurang.

Adapun hasil uji t terhadap variabel stres kerja (X_2) menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $15,124$ dan t_{tabel} sebesar $1,9723$ dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka hipotesis H_0 yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Sedangkan hasil uji F didapatkan hasil F_{hitung} sebesar $125,296 > F_{tabel}$ sebesar $3,91$. Begitu pula dengan tingkat signifikan uji F menunjukkan hasil

0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 yang menyatakan “tidak ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)” ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

e. Variabel Stres Kerja yang Paling Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin

Dalam pembahasan sebelumnya dijelaskan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan Kumala Laundry secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Kumala Laundry. Berdasarkan hasil uji t atau secara parsial yang terlihat kolom B *unstandardized coefficients* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,70 dan stres kerja 0,887 dengan kata lain bahwa variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel stres kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Kumala Laundry.