

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT*, *SOCIAL SUPPORT* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PABRIK TAHU REJO MULYO PACITAN

Lucky Prastiyono¹, Siti Chamidah², Wahna Widhianingrum³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: luckyprastiyono27@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job involvement, social support and work stress on employee turnover at the Rejo Mulyo Pacitan Tofu Factory. The population in this study were all permanent and non-permanent employees at the Rejo Mulyo Pacitan tofu factory, using total sampling as a sample. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires with negative statements to all employees of the Rejo Mulyo Pacitan tofu factory. The analytical method used in this research is multiple linear regression. The results showed that 1) Job Involvement had a positive effect on Turnover Intention with a significance of 0.007. 2) Social Support has a positive effect on Turnover Intention with a significance of 0.000. 3) Job stress has a positive effect on Turnover Intention with a significance of 0.004. 4) independent variables simultaneously affect Turnover Intention by 70.0% while 30.0% is influenced by other variables.

Keywords: *Job Involvement, Social Support, Job Stres, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Involvement*, *Social Support* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap maupun tidak tetap pada pabrik tahu rejo mulyo pacitan, dengan menggunakan sampel yaitu *total sampling*. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan cara membagikan kuisioner dengan pernyataan negatif kepada seluruh karyawan pabrik tahu rejo mulyo pacitan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan signifikansi 0,007 . 2) *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan signifikansi 0,000. 3) Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan signifikansi 0,004. 4) variabel bebas secara bersama sama memengaruhi *Turnover Intention* sebesar 70,0% sedangkan 30,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : *Job Involvement, Social Support, Stres Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor paling penting untuk menunjang kesuksesan dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari hal itu sebuah organisasi atau perusahaan mampu berhasil atau tidaknya tergantung juga oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk dijaga demi kelangsungan hidup Organisasi atau Perusahaan tersebut, serta agar dapat berjalan sesuai rencana yang telah menjadi Visi dan Misi

perusahaan. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan bahwa Organisasi atau Perusahaan mengalami kesulitan dalam mengelola dan membina Sumber Daya Manusia (SDM) nya, salah satu kesulitan yang di hadapi Organisasi atau Perusahaan tersebut adalah terjadinya Turnover Intention yang akan menghambat suatu Organisasi atau Perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Turnover intention atau *Intention to leave* yaitu sebuah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi secara sadar dan disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi (Tet dan Mayer dalam Ridlo (2012). *Turnover Intention* merupakan suatu kejadian dimana seorang karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan yang di dasari oleh faktor-faktor tertentu. Di antaranya adalah banyaknya karyawan yang kurang memiliki *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *Social Support* (Dukungan Sosial) yang kurang diterima oleh karyawan, serta banyaknya karyawan yang mengalami Stres Kerja. Penelitian ini mengangkat *Job Involvement* adalah salah satu faktor terjadinya *Turnover Intention* karyawan pada sebuah perusahaan, *Job Involvement* adalah sebuah keterlibatan kerja karyawan dengan pekerjaan nya, Hiriyappa (2009) mengatakan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu / karyawan melibatkan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, serta menganggap pekerjaan yang dilakukannya penting untuk keberhargaannya. Selain *Job Involvement*, ada juga faktor yang berpengaruh terhadap karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*, yakni *Social Support*. *Social Support* adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu bersangkutan dalam melakukan sesuatu (Cohen & Syme dalam Apollo & Cahyadi, 2012). *Social support* adalah sebuah dukungan yang diterima seseorang atau karywan baik langsung maupun tidak, yang dapat membuat karywan tersebut merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi seseorang atau karyawan yang menerima dukungan tersebut (Lobburi, Kokkrabrue, Maung, dan Samutsakorn 2012). Faktor berikutnya yang juga dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah Stress Kerja. Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2008). Stress kerja muncul ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan seperti beban pekerjaan yang terlalu berlebihan, tekanan atau

desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan lain-lain. Stress merupakan hal utama yang menjadi bagian hidup karyawan serta sulit untuk dapat menghindari stress dari suatu pekerjaan (Parvaiz et al., 2015).

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang memproduksi tahu. Pabrik ini berdiri sekitar tahun 1970 an. Berdasarkan informasi yang diperoleh dalam kurun waktu 1 tahun terakhir terdapat 3 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan ini. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kasus *Turnover Intention* pada karyawan Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Di antaranya *Job Involvement* yang kurang baik akan menjadi pemicu untuk seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, serta *Social Support* yang kurang akan mengakibatkan dampak yang kurang baik juga karena karyawan merasa kurang mempunyai dukungan untuk melakukan pekerjaannya. Serta tugas dan tanggung jawab yang banyak dari atasan akan mengakibatkan seorang karyawan mengalami Stres Kerja dalam melakukan pekerjaannya dan itu adalah sesuatu hal yang dapat mengakibatkan seorang karyawan merasa pekerjaan tersebut terasabarat sehingga seorang karyawan akan berfikir untuk pindah ataupun berhenti dari pekerjaannya. Dari hal ini perusahaan akan mendapatkan dampak negatif serta bisa saja menjadi penghambat sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INVOLVEMENT*, *SOCIAL SUPPORT* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PABRIK TAHU REJO MULYO PACITAN”**

KAJIAN LITERATUR

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Departemen ini biasanya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan perusahaan dengan karyawannya. Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan untuk keluar seorang karyawan dari perusahaan, misalnya mereka merasa kurang berperan dalam pekerjaannya, dukungan sosial yang kurang, stres kerja yang timbul dari sebuah tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Mahdi et al (dalam Kartono, 2017) mendefinisikan *Turnover Intention* merupakan keinginan pegawai secara sadar dan berencana untuk meninggalkan organisasi.

Job Involvement

Job Involvement adalah dimana seseorang merasakan keterlibatan terhadap pekerjaannya yang akan memengaruhi kualitas dan produktifitas serta psikologis yang dirasakan oleh seorang karyawan tersebut. *Job involvement* menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

H01 : *Job Involvement* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada pabrik tahu rejo mulyo pacitan

Ha1 : *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada pabrik tahu rejo mulyo pacitan

Social Support

Social Support umumnya mengacu pada penerimaan rasa aman , peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok yang diberikan oleh organisasi, rekan kerja, keluarga, teman, lingkungan untuk dirinya dalam melakukan pekerjaannya. Lobhuri, Kokkrabue, Maung, dan Samutsakorn (2012) mendefinisikan *Social Support* yaitu dukungan yang diterima seseorang atau karyawan secara langsung maupun tidak yang dapat membuat seseorang atau karyawan merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya.

H02 : *Social Support* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada pabrik tahu rejo mulyo pacitan

Ha2 : *Social Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada pabrik tahu rejo mulyo pacitan

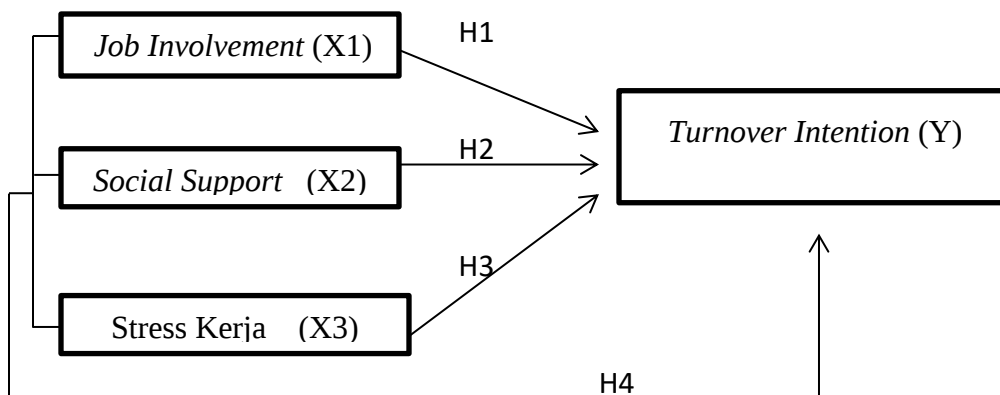
Stres Kerja

Stres adalah bagian hidup manusia tak terkecuali karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari suatu yang dikerjakan, karena stres kerja sangat rentan terjadi ketika karyawan sedang melakukan pekerjaan atau tanggungjawabnya. Handoko (2014) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah respon karyawan terhadap pekerjaan yang telah mencapai titik puncak sehingga menciptakan ketegangan fisik dan psikologis serta perilaku yang melebihi batas kemampuan karyawan.

H03 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada pabrik tahu rejo mulyo pacitan

Ha3 : *Stres Kerja* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada pabrik tahu rejo mulyo pacitan

Kerangka Konseptual Pemikiran



METODE PENELITIAN

Objek atau ruang lingkup yang menjadi sasaran penelitian ini yaitu Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan yang beralamat di Tulakan Pacitan. Pembahasan dalam objek penelitian ini yaitu dengan mengkaji adanya pengaruh Job Involvement, Social Support Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan cara membagikan kuisisioner secara langsung kepada responden yaitu seluruh karyawan Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan yang berjumlah 40 orang

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y) Rumus yang digunakan Menurut Sugiyono (2015) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Dimana :

Y : *Turnover Intention*

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi *Job Involvement*

b_2 : Koefisien regresi *Social Support*

b_3 : Koefisien regresi Stres Kerja

x_1 : Variabel *Job Involvement*

x_2 : Variabel *Social Support*

x_3 : Variabel Stres Kerja

e : *Standart error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tabel dan gambar dapat dimasukkan dalam naskah atau pada lampiran sesudah naskah harus diberi nomor urut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Pengujian uji validitas adalah sebagai berikut : Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat ukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variable. Uji reliabilitas juga dipakai untuk menguji konsistensi data yang dimiliki pada jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis demi mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil Analisis Regresi Linear Berganda:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,295	1,829		-1,255	,218
X1	,287	,099	,286	2,884	,007
X2	,535	,122	,459	4,402	,000
X3	,295	,095	,346	3,120	,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data diatas maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2,295 + 0,287X_1 + 0,535X_2 + 0,295X_3 + e$$

Berdasarkan data diatas dapat di jabarkan dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = - 2,295

Artinya jika tidak terdapat variabel *Job Involvement* (X1), *Social Support* (X2) dan Stres Kerja (X3) maka tingkatan *Turnover Intention* pada penelitian ini akan menurun sebesar - 2,295 satuan

2. Nilai *Job Involvement* (X1) = 0,287

Berdasarkan data diatas dapat diartikan jika variabel *Job Involvement* (X1) meningkat satu satuan namun variabel lainnya tetap, maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 0,287

3. Nilai *Social Support* (X3) = 0,535

Berdasarkan data diatas dapat diartikan jika variabel *Social Support* (X2) meningkat satu satuan namun variabel lainnya tetap, maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 0,535

4. Nilai Stres Kerja (X3) = 0,295

Berdasarkan data diatas dapat diartikan jika variabel Stres Kerja (X3) meningkat satu satuan namun variabel lainnya tetap, maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 0,295

Koefisien Determinasi R²

Ghozali (2018) menjelaskan tujuan Koefisien Determinasi (R²) untuk mengukur sumbangan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 ^a	,700	,675	1,559	2,015

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas, nilai R^2 sebesar 0,700 artinya variabel *Job Involvement* (X1), *Social Support* (X2), dan Stres Kerja (X3) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dengan presentase 70% dan presentase 30% berasal dari pengaruh diluar variabel yang telah di teliti.

Uji T Parsial

Slamet Santoso (2013) menjelaskan uji t dipakai untuk menguji tingkat signifiikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Data dibawah ini merupakan data hasil pengolahan Uji T menggunakan SPSS 22 dengan angka T tabel yang telah di temukan yaitu 1,688 melalui rumus ($df = n-k$).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,295	1,829		-1,255	,218
X1	,287	,099	,286	2,884	,007
X2	,535	,122	,459	4,402	,000
X3	,295	,095	,346	3,120	,004

a. Dependent Variable: Y

1. Variabel *Job Involvement* (X1)

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa Variabel *Job Involvement* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) mendapatkan T hitung 2,884 > T tabel 1,688 dan signifikasi 0,007 < 0,05 . Artinya Ha diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel *Job Involvement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)

2. Variabel *social support* (X2)

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa Variabel *Social Support* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) mendapatkan nilai T hitung 4,402 > T tabel 1,688 dan signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya Ha diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel *Social Support* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)

3. Variabel Stres Kerja (X3)

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa Variabel Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) mendapatkan nilai T hitung 3,129 > T tabel (1,688) dan signifikasi 0,004 < 0,05 .

Artinya H_0 diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel Stres Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)

Uji F (Simultan)

Ghozali (2012) Uji F (uji simultan) digunakan untuk menguji pengaruh variabel Independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Dependen. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka variabel independen (X) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Y).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	204,407	3	68,136	28,035	,000 ^b
Residual	87,493	36	2,430		
Total	291,900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Berdasarkan data diatas, variabel Job Involvement (X_1), Social Support (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Turnover Intention (Y) mendapatkan nilai 28,035 $> 2,87$, artinya H_0 ditolak dan H_a Diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Involvement* (X_1), *Social support* (X_2) dan Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)

Pembahasan

Pengaruh *Job Involvement* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan

Berdasarkan data yang telah di olah pada uji hipotesis yakni Uji T (Uji Parsial) pada variabel *Job Involvement* (X_1) disimpulkan bahwa nilai T hitung 2,884 $> T$ tabel 1,688 dan signifikasi 0,007 $< 0,05$. Artinya H_a diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel *Job Involvement* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Keterlibatan seorang karyawan dalam pekerjaan atau tanggungjawab sangat penting, karena seorang karyawan akan merasa lebih di hargai dan di butuhkan dalam pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Hiriyappa (2009) yang mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu

mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfonsus Patrick dan Roy Setiawan di PT Mustika Lestari Indonesia, Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.

Dari hasil penelitian ini yang menggunakan pernyataan negatif yakni semakin rendah skor maka semakin setuju dengan pernyataan, dapat diketahui bahwa total rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel *Job Involvement* adalah 2,116 masuk dalam kategori (rendah) serta perhitungan T hitung lebih besar dari T tabel dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kurang memiliki *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) dalam pekerjaannya, maka akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh *Social Support* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Pabrik Tahu

Rejo Mulyo Pacitan

Berdasarkan data yang telah di olah pada uji hipotesis yakni Uji T (Uji Parsial) pada variabel *Social Support* (X2) disimpulkan bahwa nilai T hitung $4.402 > T \text{ tabel } 1,688$ dan signifikasi $0,000 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel *Job Involvement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada pabrik Tahu rejo Mulyo Pacitan. *Social Support* atau dukungan sosial sangat berharga untuk seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, karena karyawan juga membutuhkan perasaan yang baik dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut (Cohen & Syme dalam Apollo & Cahyadi, 2012). Yang mendefinisikan *Social Support* adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu bersangkutan. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Felicia Utomo di Perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga di Surabaya, Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian ini yang menggunakan pernyataan negatif yakni semakin rendah skor maka semakin setuju dengan pernyataan, dapat diketahui bahwa total rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel *Social Support* adalah 1,920 masuk dalam kategori (rendah) serta

perhitungan T hitung lebih besar dari T tabel dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kurang memiliki *Social Support* (Dukungan Sosial) dalam pekerjaannya, maka akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan

Berdasarkan data yang telah di olah pada uji hipotesis yakni Uji T (Uji Parsial) pada variabel *Job Involvement* (X1) disimpulkan bahwa nilai T hitung 3,120 > T tabel 1,688 dan signifikasi 0,004 < 0,05 . Artinya Ha diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel *Job Involvement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan Stres Kerja merupakan salah satu kejadian yang sering di alami oleh karyawan, biasanya stres kerja terjadi karena tuntutan kerja yang berlebihan, waktu luang yang berkurang dan lain lain yang akan berpengaruh terhadap karyawan meninggalkan pekrjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Parvaiz et al., 2015). Stress Kerja yang tinggi pada karyawan suatu perusahaan dapat menyebabkan hasil yang negatif terhadap perusahaan tersebut, Ketika seorang karyawan mengalami Stress Kerja potensi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan itu akan sangat besar terjadi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardi Hermawan Prasetya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia. Dan Dodik Ariyanto Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, dengan hasil penelitian bahwa semakin banyak karyawan yang mengalami Stress Kerja maka akan semakin berpengaruh terhadap *turnover intention* internal auditor di PT Bank BRI Kantor Wilayah Denpasar.

Dari hasil penelitian ini yang menggunakan pernyataan negatif yakni semakin rendah skor maka semakin setuju dengan pernyataan, dapat diketahui bahwa total rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel Stres Kerja adalah 2,014 masuk dalam kategori (rendah) serta perhitungan T hitung lebih besar dari T tabel dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan Stres Kerja dalam pekerjaannya, maka akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh *Job Involvement* (X1), *Social Support* (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover*

Intention (Y) Karyawan pad Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan

Berdasarkan data yang telah di olah pada Koefisien Determinasi R^2 mendapat nilai sebesar 0,701, dapat di artikan bahwa variabel *Job Involvement* (X1), *Social Support* (X2), dan Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 70% Berdasarkan data yang telah di olah pada uji hipotesis yakni Uji F (Simultan) pada variabel *Job Involvement* (X1), *Social Support* (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) mendapatkan nilai $28,035 > 2,87$, artinya H_0 ditolak dan H_a Diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Involvement* (X1), *Social support* (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) Pada Pabrik tahu Rejo Mulyo Pacitan. Seorang karyawan dapat berpotensi meninggalkan pekerjaannya dengan banyak hal, salah satunya karena karyawan kurang terlibat dalam pekerjaannya, serta dukungan sosial yang kurang didapatkan berpengaruh juga terhadap karyawan untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain yang lebih mendapatkan dukungan, dan orang-orang disekitarnya, bahkan stres kerja juga sering dialami oleh karyawan ketika mereka kurang mendapatkan ketrlibatan kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tanggungjawab nya yang berpotensi karyawan juga dapat meninggalkan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis serta pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat di simpulkan bahwa:

1. *Job Involvement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin banyak karyawan tidak memiliki keterlibatan kerja, maka akan semakin banyak pula tingkatan *Turnover Intention* yang karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan
2. *Social Support* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin banyak karyawan tidak memiliki *Social Support* (X2), maka akan semakin banyak pula tingkatan *Turnover Intention* (Y) karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan

3. Stres Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin banyak karyawan mengalami Stres Kerja, maka akan semakin banyak pula tingkatan *Turnover Intention* (Y) karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan
4. *Job Involvement* (X1), *Social Support* (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Seorang karyawan dapat berpotensi meninggalkan pekerjaannya dengan banyak hal, salah satunya karena tingginya karyawan tidak memiliki keterlibatan kerja dalam pekerjaannya, serta dukungan sosial yang kurang didapatkan berpengaruh juga terhadap karyawan mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain yang lebih mendapatkan dukungan, dan orang-orang disekitarnya, bahkan stres kerja juga sering dialami oleh karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tanggungjawab nya yang berpotensi karyawan juga dapat meninggalkan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kharismawati, Dewa Ayu Putu, and I. Gusti Ayu Manuati Dewi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. Diss. Udayana University,.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) Pendahuluan. *Administrasi Bisnis*, 7, 95-102.
- Nurhayati, e., & supomo, r. (2018). manajemen sumber daya manusia. yramawidya, bandung.
- Patrick, A. 2018. Pengaruh Job Involvement dan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada PT Mustika Lestari Indonesia. *Agora*, 6(2).
- Prasetya, H. H., & Ariyanto, D. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Emotional intelligence terhadap Turnover Intention internal auditor. *E-jurnal Akuntansi*, 29(1), 356-371.
- Putra, i. G. A. P., & surya, i. B. K. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi. *E-jurnal manajemen*, 9(7), 2790-2809.
- rozarie, c. r. d., & indonesia, j. t. n. k. r. (2017). Manajemen sumber daya manusia. cv. r.a.d e. rozaerie. surabaya.
- Sa'adah, s., & praseti, a. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Internusa jaya sejahtera merauke. *Jurnal riset manajemen dan bisnis*, 13(1), 59-67.

- Sukran, s., & mulyadin, m. (2020). Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada pt telkom indonesia cabang bima. *Journal of business and economics research (jbe)*, 1(3), 233-240.
- Utomo, f. (2018). Pengaruh job involvement dan social support terhadap turnover intention perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga di surabaya. *Agora*, 6(2).
- Muhaling, D. G., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Transformasional Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado. *Productivity*, 3(3), 264-270.
- Saputra, a. S. 2020. Pengaruh *locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada driver grab di kota malang (doctoral dissertation, universitas islam negeri maulana malik ibrahim).
- Windiyan, T. 2012. Instrumen untuk menjaring data interval. Nominal, ordinal dan data tentang kondisi, keadaan, hal tertentu dan data untuk menjaring variabel kepribadian. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(5), 203-208.
- Estugra, T. N. (2019). Pengaruh alexithymia, hope, meaning, dan social support terhadap child neglect pada orang tua dengan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. 2021. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. 2019. Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1-13.
- Santoso, S. (2014). Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. *Unmuh Ponorogo Press*
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). *Bandung: ALFABETA*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: ALFABETA*.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. *Bandung: ALFABETA*.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *BPFE : Yogyakarta*.
- Hasibuan, S.,P., Melayu, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta : PT Bumi Aksara*.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang*
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). *Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 8(2), 89-95.