Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta

JURNAL PENELITIAN

Nama	: Abdul Rosyid Ihsani
NIM	: 13311621
Prodi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

PRODI MANAJEMEN

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta

Nama	: Abdul Rosyid Ihsani
NIM	: 13311621
Prodi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Agustus 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Dra. Titik Nurbiyati, M.Si

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta

Abdul Rosyid Ihsani
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail : rosiedihsani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Metode sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu dengan *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 55 orang terdiri dari 31 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan alat uji *IBM SPSS Statistics 21* sebagai alat analisis.

Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepusan kerja sementara komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh yang lebih besar ditunjukan dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention*, baik melalui komitmen organisasi juga kepuasan kerja.

Kata kunci : *stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, turnover intention.*

The Influence Of Work Stress and Job Satisfaction on turnover intention through Organisational Commitment As Intervening Variable at PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress on turnover intention with organizational commitment and job satisfaction as an intervening variable at PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. The population in this study were employees of PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. The used sampling method is probability sampling technique with simple random sampling with the number of respondents as many as 55 people consisting of 31 men and 24 women. Data analysis used simple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 21 test tool as an analysis tool.

The results showed that work stress had a significant positive effect on turnover intention and had a significant negative effect on organizational commitment and job satisfaction while organizational commitment and job satisfaction had a significant negative effect on turnover intention. Greater influence is shown by the direct effect of work stress on turnover intention, both through organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: *work stress, organizational commitment, job satisfaction, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan konstribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efesien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2001). Rivai dkk, (2014) berpendapat bahwa faktor karyawan dalam manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama, oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan, dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru (Waspodo dkk, 2013). Organisasi perlu me-*manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis dkk, 2003).

Masalah komitmen merupakan hal mendasar, inilah yang mempengaruhi pemikiran karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan baru dan keluar dari perusahaan tempat ia bekerja seblumnya. Jadi, semakin rendah komitmen seorang karyawan maka akan memunculkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan pekerjaannya. Mobley (1978) berpendapat komitmen organisasional diartikan sebagai adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi. Individu yang rnemiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak organisasi tertentu serta

tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi itu sendiri terbentuk dari kepuasan pekerjaan setiap karyawan. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperkuat komitmen organisasi. Menurut Rivai (2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Herzberg (1966) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sementara Mathis & Jackson (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman pekerjaan seseorang.

Selain komitmen organisasi juga kepuasan kerja, stres kerja merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan tingkat tinggi rendahnya suatu *turnover intention* pada suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan Ahmad dan Afgan (2016), Pahi *et al,* (2016), Parvaiz *et al,* (2015), serta Qureshi *et al,* (2013) menunjukan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif signifikan terhadap variabel *turnover intention*, Dimana dengan meningkatnya stres kerja pada karyawan maka akan berakibat pada tingginya tingkat keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Mangkunegara (2005) mendefinisikan stres sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menahan stress dari pekerjaan akan merasa tidak mampu lagi untuk bertahan di perusahaan, sehingga bisa saja membuat fisik menjadi lelah bahkan drop sampai sakit. Maka keputusan akhirnya bisa jadi mengundurkan diri dari perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

LANDASAN TEORI

Teori Turnover Intention

Menurut Saeed et. al, (2014), *Turnover intenetion* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Menurut pendapat yang lainnya, Issa et. al, (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktifitas karyawan. Sedangkan Rivai (2009) mengartikan *turnover* sebagai keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013)

Teori Stres Kerja

Rivai dkk. (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menakan atau merasa tertekan yang dalami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Kenyataan ini membawa seorang karyawan dalam dua kemungkinan.

Teori Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut menurut Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Allen & Meyer (1991) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Teori Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Selain itu pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Rivai (2014) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Semantara pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2001) adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Stephen P. Robbins (2003) stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya suatu individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya atau hasilnya diperselisihkan sebagai tidak pasti dan penting. Handoko (2001) mengatakan bahwa faktor penyebab stres ada dua yaitu masalah-masalah yang berada dilingkungan kerja karyawan tersebut dan masalah-masalah yang berada ditempat tinggal karyawan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya Turnover intention. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap voluntary turnover (Robbins dan Judge, 2009), hal ini sesuai dengan penelitian dari Parvaiz dkk (2015), Qureshi dkk (2013) dan Tziner dkk (2015) dimana ditemukan hasil bahwa Turnover intention pada karyawan berhubungan postif dengan stres kerja. Dengan meningkatnya stres kerja, niat karyawan untuk beralih meningkat. Namun sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mengarah pada berkurangnya stres dalam kerja, sehingga dari ini pun mempengaruhi berkurangnya turnover intention karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap turnver intention.

H6: Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap turnover intention.

H7: Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap turnover intention.

Hubungan Variabel Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al, (1979) komitmen organisasi adalah adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi. Individu yang rnemiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesernpatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan

untuk keluar organisasi. Salah satu dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1993) adalah continuance commitment (komitmen kontinyu) yaitu komitmen yang timbul ketika individu menyadari bahwa akumulasi investasi mereka akan hilang jika meninggalkan organisasi (side bets) atau individu menyadari tebatasnya alternatif yang sebanding dengan organisasinya pada saat ini sehingga individu memerlukan organisasi (need to). Becker (1960) berpendapat bahwa continuance commitment adalah kondisi dimana karyawan melakukan investasi dalam suatu organisasi dan, seiring berjalannya waktu, investasi ini menjadi "biaya tenggelam" yang mengikat orang tersebut untuk tetap bersama organisasi

Penjelasan dalam teori motivasi Herzbeg (1960) menjelaskan bahwa sikap seseorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja. Hal ini berarti individu yang merasakan kondisi kerja yang nyaman akan memiliki tingkat komitmen atau loyalitas yang tinggi pada organisasinya, sehingga ia akan memiliki tingkat keinginan untuk berpindah kerja lebih rendah dibandingkan yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi (Permatasari, 2013). Mobley et al, (1978) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya turnover intention adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Kumar et al., (2012) dan Jehanzeb et al., (2013) dalam penelitiannya menemukan hubungan negatif antara Komitmen Organsasional dan keinginan untuk berpindah. Ketika komitmen organisasi tinggi, maka angka turnover akan rendah. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk organisasi karena akan menolong dalam menjalankan bisnis agar lebih efektif juga efisien. Sekali komitmen berkurang, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam pemeliharaan karyawan. Ini akan menyebabkan angka turnover yang lebih tinggi. hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mathieu et al., (2016).

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention.

Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Hullin et.al (1985) mengakui bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar pekerja pada berbagai populasi. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasikan sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Robbins (2001) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (turnover intention) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja

alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja. Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasi bahwa turnover tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu, hal ini dibuktikan pada penelitian Khan et al., (2016); Sharma dan Nambudiri (2014); dan Mihelic (2013). Kepuasan kerja variabel yang amat penting yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Karena dengan kepuasan ini lah yang membuat karyawan menjadi merasa nyaman ketika bekerja di suatu organisasi, perasaan itulah yang akhirnya membuat mereka bertahan untuk tidak mencari bahkan berpindah pada organisasi lain.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen organisasi

Stress kerja muncul sebagai hasil dari kekurangsesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004). Stress yang berhubungan dengan peran seseorang dalam suatu pekerjaan dapat berakibat atau memiliki konsekuensi pada hal-hal yang tidak diinginkan baik secara organisasional maupun personal.

Stres adalah kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2003).

Pada saat individu mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat tetapi terlalu banyak hal yang menimbulkan stress dan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai akan mengakibatkan komitmen menurun. Akibat yang paling ekstrem adalah komitmen manjadi nol, karyawan menjadi tidak mampu bekerja untuk menghindari stress. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Sanjeev dan Rathore (2014); Bhatti et al., (2016); dan Nart dan Batur (2014). Hasil penelitian menunjukan

bahwa antara stres kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan negatif. Dimana karyawan bila tidak terbebaskan dari stres kerja atau setidaknya terkurangi stres nya tidak menutup kemungkinan bagi organisasi untuk kesulitan dalam mencapai tujuannya. Ini merupakan bagian dari drama sumber daya manusia yang mana ia memiliki peran penting untuk meningkatkan produktifitasa dan profitabilitas organisasi.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4 : Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh Rivai (2011) yaitu teori ketidaksesuaian. Teori ketidaksesuaian yaitu teori yang mengukur kepuasan kerja karyawan antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara susuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Robbins (2003) mengemukakan bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003) juga berpendapat stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu. Lebih jauh lagi bahwa dampak dari stress terhadap kepuasan adalah secara langsung.

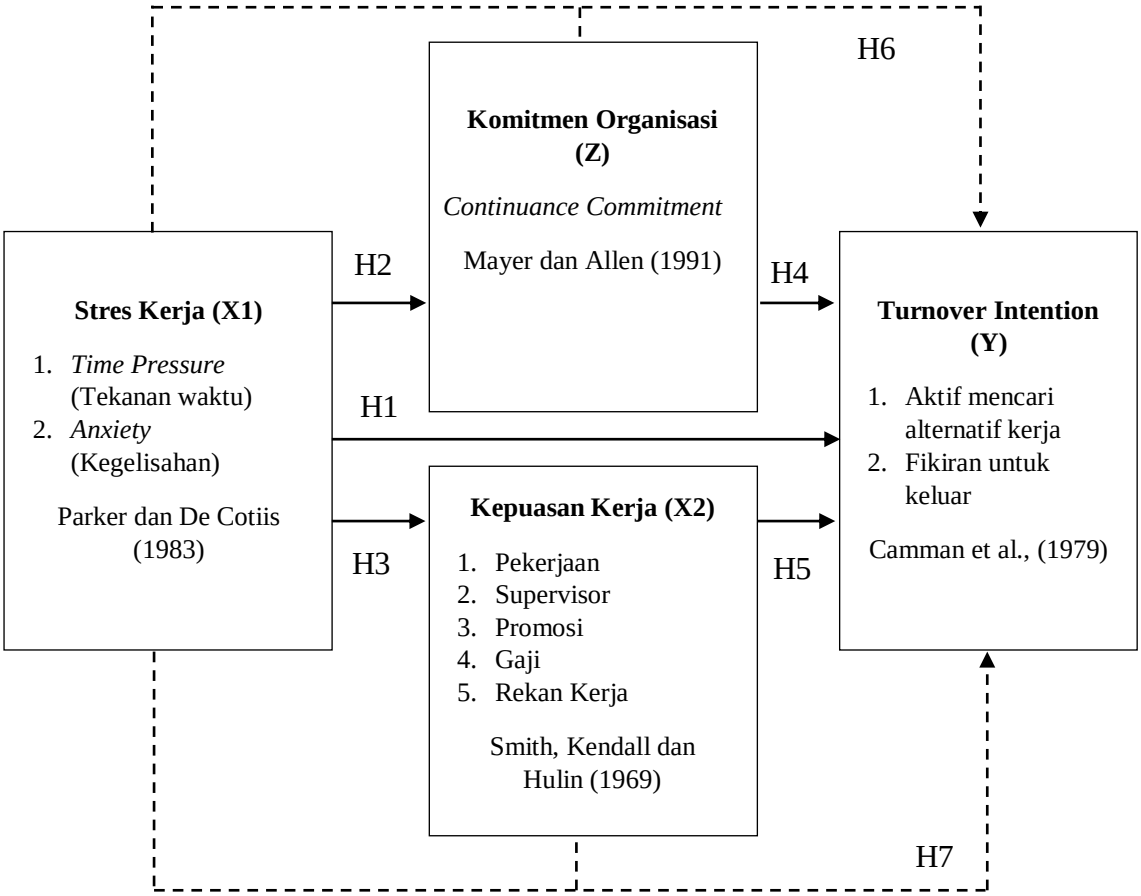
Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Park dan Jang (2014); dan Lu et al, (2016) bahwa stres memiliki korelasi negatif kepada kepuasan kerja. Stres yang tinggi akan menimbulkan rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan, dari kepuasan yang rendah itu nantinya akan menimbulkan masalah yang lebih besar yaitu keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5 : Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu stres kerja. Variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention*, dan variabel intervening (Z) yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam rangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian, (Sekaran, 2006). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap turnver intention.

H2: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

H3: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

H4: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention.
H5: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention.
H6: Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap turnover intention.
H7: Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap turnover intention.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam mengumpulkan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebar kuesioner kepada responden berisi pertanyaan maupun pernyataan yang terukur dan dibuat berdasarkan kesesuaian penelitian yang akan dilakukan. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minta untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Menurut Bungin (2006) penelitian deskriptif hanya untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Profil Perusahaan

PT Cipta Sarina Vidi adalah sebuah perusahaan hospitality services yang dimulai dari usaha keluarga pada akhir tahun 1970-an, berkembang menjadi perusahaan perseorangan Wisma Vidi pada 13 Maret 1983, berkembang kembali menjadi CV Cipta Boga Vidi di tahun 2004 dan kemudian berkembang menjadi PT Cipta Sarina Vidi pada Oktober 2006. Usaha ini berkembang pesat di berbagai sektor, dimulai dari jasa catering sebagai penopang utama bisnis, lalu dibentuklah usaha hotel dan gedung pertemuan sebagai penopang utama kelengkapan bisnis PT Cipta Sarina Vidi.

Perubahan ini menguatkan fokus bisnis perusahaan serta sekaligus penguatan pondasi dan struktur perusahaan dalam payung PT Cipta Sarina Vidi. Pengalaman dan kemampuan pendiri perusahaan serta karyawan yang terlibat didalamnya, selama hampir 30 tahun berkecimpung di bidang catering membuktikan kemampuan dan ketangguhan serta keluwesan PT Cipta Sarina Vidi dalam melayani segala keinginan pelanggan baik pelanggan domestik maupun pelanggan internasional.

Variabel Penelitian

Variabel Indenpenden variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sekaran, (2006). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni stres kerja (X).

Variabel Dependen variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

Variabel intervening adalah yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau variabel indenpenden tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel indenpenden. Dalam penelitian ini yang digunakan menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi (Z1) dan kepuasan kerja (Z2).

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2014) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik yang peneliti ingin selidiki. Populasi dari penelitian ini terdiri dari karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta yang berjumlah 120 orang. Sampel menurut Sekaran (2014) adalah bagian dari populasi. Terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Dengan kata lain, beberapa, tapi tidak semua, unsur populasi akan membentuk sampel. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat dgeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. sampel yang diambil sebanyak 55 orang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan random sampling.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Data yang diambil dari 55 responden selanjutnya diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 21*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana r-tabel = 0,2656 (df = N-2, 55-2 = 53 pada $\alpha = 0,05$). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel (rhitung > rtabel) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa secara keseluruhan pernyataan adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai cronbach's alpha > tingkat signifikansi (0,6).

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. Analisis regresi sederana digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial) Kuncoro (2001) menjelaskan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Perhitungan validitas instrument dilihat dari perbandingan antara rhitung dan rtabel. Apabila rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk hasil reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,707	>0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,667	>0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,686	>0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,888	>0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2018

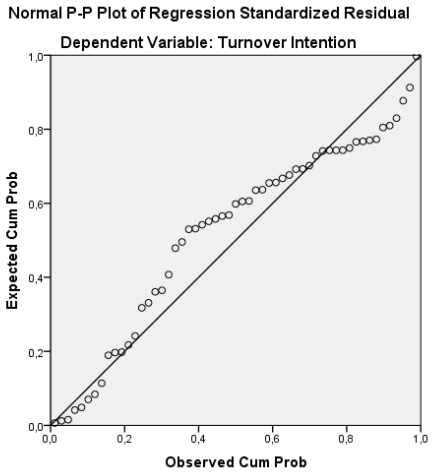
Dari tabel 1 di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai cronbach's alpha > tingkat signifikansi (0,6).

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 55 responden dari PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah yang bekerja di bagian food & baverage sebanyak 20 orang, berjenis kelamin pria sebanyak 31 orang, dengan berstatus menikah 50 orang, usia 36-45 Tahun sebanyak 25 orang, dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 25 orang, dengan lama bekerja kurang lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang.

Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. (Ghozali, 2005). Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas :



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar di atas distribusi normal membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, dan garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal sehingga penelitian distribusi normal.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas maka harus diuji multikolinieritas. Jika terjadi kolerasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

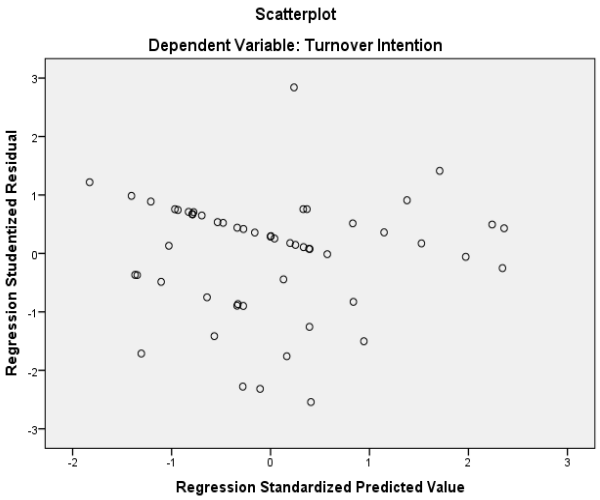
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Stres Kerja	1,064	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1,163	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	1,102	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 2. semua variabel indenpenden menunjukan VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinieritas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedesitas (Ghozali, 2013). Berikut hasil uji heterokedastisitas:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari output Gambar 3. di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di kiri dan di kanan angka 0 pada sumbu X serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Model analisis linier berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi yang akan mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

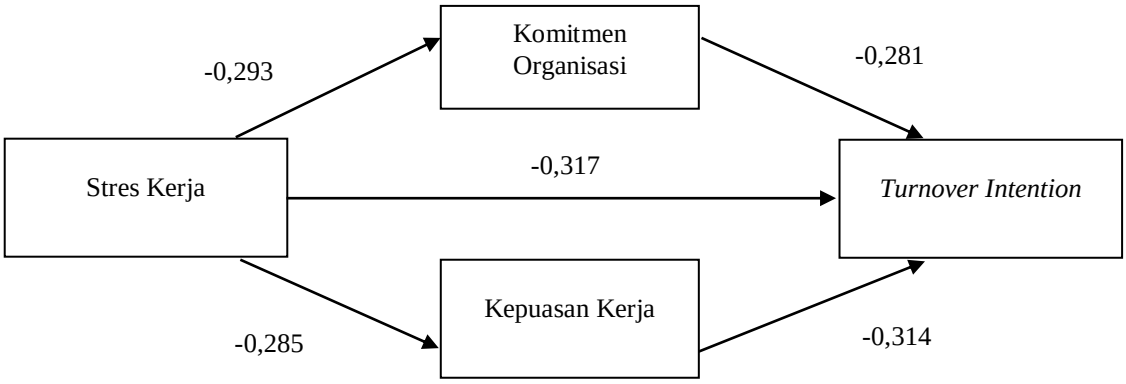
Hipotesis	Beta	t	sig.	Kesimpulan
Stres Kerja - *Turnover Intention*	0,317	2,430	0,019	H1. Terbukti
Stres Kerja - Komitmen Organisasi	-0,293	-2,231	0,030	H2. Terbukti
Stres Kerja - Kepuasan Kerja	-0,285	-2,166	0,035	H3. Terbukti
Komitmen Organisasi - *Turnover Intention*	-0,281	-2,131	0,038	H4. Terbukti
Kepuasan Kerja - *Turnover Intention*	-0,314	-2,405	0,020	H5. Terbukti

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2018

a. Pengujian Hipotesis 1.
   Berdasarkan tabel 3. diperoleh t penelitian lebih besar dari t tabel yaitu 2,430 > 1,674, dan taraf signifikansi 0,019 < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*" **terbukti**.
b. Pengujian Hipotesis 2.
   Berdasarkan tabel 3. diperoleh t penelitian lebih kecil dari t tabel yaitu -2,231 < 1,674, dan taraf signifikansi 0,030 < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi" **terbukti**.
c. Pengujian Hipotesis 3.
   Berdasarkan tabel 3. diperoleh t penelitian lebih kecil dari t tabel yaitu -2,166 < 1,674, dan taraf signifikansi 0,035 < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja" **terbukti**.
d. Pengujian Hipotesis 4.
   Berdasarkan tabel 3. diperoleh t penelitian lebih besar dari t tabel yaitu -2,131 > 1,674, dan taraf signifikansi 0,038 < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*" **terbukti**.
e. Pengujian Hipotesis 5.
   Berdasarkan tabel 3. diperoleh t penelitian lebih kecil dari t tabel yaitu -2,405 < 1,674, dan taraf signifikansi 0,020 < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*" **terbukti**.

Analisa Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2005).



Gambar 4. Analisis Jalur Pengaruh Langsung
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasi (Z1) dan kepuasan kerja (Z2).

Tabel 4. Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung Melalui (Z)	Total
X → Y	0,317	0	0,317
X → Z1	-0,293	0	-0,293
X → Z2	-0,285	0	-0,285
Z1 → Y	-0,281	0	-0,281
Z2 → Y	-0,314	0	-0,314
X → Z1 → Y	-0,293	0,082	-0,211
X → Z2 → Y	-0,285	0,089	-0,196

a. Pengujian Hipotesis 6
   Berdasarkan tabel 4. koefisien regresi stres kerja langsung terhadap *turnover intention* sebesar 0,317, koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0,293 x -0,281 = 0,082. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Sehingga dapat disimpulkan "Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention*" **tidak terbukti**.
b. Pengujian Hipotesis 7
   Berdasarkan tabel 4. koefisien regresi kepuasan kerja langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0,317, koefisien regresi kepuasan kerja tidak langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0,285 x -0,314 = -0,089. Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Sehingga dapat disimpulkan "Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention*" **terbukti**.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 55 responden dari PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah yang bekerja di bagian food & baverage sebanyak 20 orang, berjenis kelamin pria sebanyak 31 orang, dengan berstatus menikah 50 orang, usia 36-45 Tahun sebanyak 25 orang, dengan pendidikan

terakhir SMA sebanyak 25 orang, dengan lama bekerja kurang lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 2,430 > t tabel sebesar 1,674 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap turnver intention karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parvaiz et al, (2015), Qureshi et al, (2013), serta Caesarani dan Riana (2016). Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja memberikan efek korelasi yang positif kepada variabel *turnover intention*. Artinya karyawan yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berbagai faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan (Siagian, 2004).

Penelitian lain yang dilakukan Ahmad dan Afgan (2016), Pahi et al, (2016), Parvaiz et al, (2015), serta Qureshi et al, (2013) menunjukan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif signifikan terhadap variabel turnover intention, Dimana dengan meningkatnya stres kerja pada karyawan maka akan berakibat pada tingginya tingkat keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut stres kerja merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan. Semakin perusahaan memperhatikan karyawannya maka stres yang akan dirasakan karyawanpun akan rendah dan tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya ketika karyawan merasakan stres yang berat maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat sehingga perusahaan harus menemukan strategi yang baik untuk membantu menyelesaikan masalah stres yang dialami karyawannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar -2,231 < t tabel sebesar 1,674 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya hipotesis kedua "Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan Masihabadi et al. (2015) stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Caesarani dan Riana (2016) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya

karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun. Cha et al. (2011) berpendapat stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasional, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dampak stres bagi perusahaan yang timbul dan bersifat langsung adalah menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teraliansi, hingga turnover. Maka dari itu organiasai haruslah selalu memantau pekerjaan karyawan, ini dimaksudkan agar pihak manajemen mengetahui apa yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan mereka. Bila terlihat adanya indikasi awal stres maka haruslah dengan depat diatasi agar tidak membesar. Semakin tinggi karyawan terhindar dari stress kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen mereka, sehingga ia akan bekerja dengan baik dan akan memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar -2,166 < t tabel sebesar 1,674 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan Lu et al, (2016) dan park dan jang (2014). Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif kepada kepuasan kerja. Dimana bila stres yang dirasakan karyawan rendah maka kepuasan akan naik, begitu pula sebaliknya. Karyawan tidak akan terpuaskan atau berbahagia dengan situasi pekerjaanya ketika ia mendapati perbedaan ekspektasi dengan hasil yang diperoleh, atau ketika ia mendapat ketidakpastian akan pekerjaan nya. Dari situ stres akan timbul.

Robbins dan Judge (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaanya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja. Untuk menimbulkan rasa puas akan pekerjaan dibutuhkan manajemen stres yang baik, dengan penaggulangan stres yang baik akan menimbulkan rasa akan pusa pada diri setiap karyawan, dengan rasa ini lah yang akan menhantarkan karyawan kepada kinerja yang baik juga pencapaian target tinggi dari perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnver Intention*

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar -2,131 > t tabel sebesar 1,674 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keempat "Terdapat

pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap turnver intention" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan komitmen organisasi terhadap turnver intention karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Biantoro dan Sihombing (2012), Setiyanto dan Hidayati (2017) dan Kumar et al. (2012). Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Komitmen organisasi yang tinggi akan meminimalkan tingkat keinginan berpindah dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik. Ketika komitmen organisasi tinggi, maka angka turnover akan rendah. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk organisasi karena akan menolong dalam menjalankan bisnis agar lebih efektif juga efisien. Sekali komitmen berkurang, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam pemeliharaan karyawan. Ini akan menyebabkan angka turnover yang lebih tinggi.

Mowday et al. (1982) menjelaskan konsekuensi dari komitmen organisasi yang paling dapat diprediksidan paling kuat adalah tingkat perilaku berpindah yang lebih rendah. Porter et al. (1974) menyatakan ketika individu tidak puas dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membantunya untuk mengesampingkan ketidakpuasan tersebut dalam membuat keputusan untuk terus berpartisipasi dalam organisasi.

Komitmen organisasional dapat diartikan dengan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi. Individu yang rnemiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesernpatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar -2,405 > t tabel sebesar 1,674 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kelima "Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnver intention* karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Aleem (2014) Rendahnya tingkat kepuasan kerja mengakibatkan kenaikan tingkat pergantian karyawan. Mihelic (2013) kepuasan kerja variabel yang amat penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Karena dengan kepuasan ini lah yang membuat karyawan menjadi merasa nyaman ketika bekerja di suatu organisasi, perasaan itulah yang akhirnya membuat mereka bertahan untuk tidak mencari bahkan berpindah pada organisasi lain. Sharma dan Nambudiri (2014) karyawan harus diakui kepribadian dan skill nya sehingga ia merasa nyaman layaknya berada dirumah sendiri juga merasa dihargai. Dimana dengan pengakuan ini akan mengacu pada kepuasan mereka terhdap

pekerjaan nya dan loyal kepada organisasi. Dari kepuasan ini akan mengarah kepada rendahnya angka *turnover* pada organisasi.

Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasi bahwa *turnover* tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Selain itu juga Hullin *et.al* (1985) mengakui bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar pekerja pada berbagai populasi. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasikan sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk berfikir bahkan mencari pekerjaan yang lain di luar perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mengantisipasi *turnover intention* dan untuk itu organisai perlu menjaga kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Turnver Intention Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi stres kerja langsung terhadap *turnver intention* sebesar 0,317, koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap *turnver intention* sebesar -0,293 x -0,281 = 0,082. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnver intention* berpengaruh secara langsung. Hipotesis keenam "Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnver intention* melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnver intention*" **tidak terbukti**. Dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnver intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnver intention* melalui komitmen organisasi PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Biantoro Hakim (2016) adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Kemudian Dwiningtyas (2015) menemukan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian di industri farmasi di Australia oleh Duraisingam *et al*. (2009) menyimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention.* Dan penelitian Putra (2015) pada lembaga keuangan di Indonesia menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* .

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnver intention* melalui komitmen organisasi tetapi pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Keterlibatan organisasi dengan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu penanganan stres kerja yang baik sehingga dapat meminimalisir kemungkinan buruk akan kinerja yang tidak maksimal, dengan

penanganan stres kerja yang baik juga pengelolaan kebijakan dan program kerja yang baik akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Turnver Intention Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi stres kerja langsung terhadap *turnver intention* sebesar -0,317, koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap *turnver intention* sebesar -0,285 x -0,314 = 0,089. Koefisien regresi langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnver intention* berpengaruh secara langsung melalui kepuasan kerja. Hipotesis ketujuh "Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnver intention* melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnver intention*" **tidak terbukti**. Dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnver intention* lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap *turnver intention* melalui kepuasan kerja di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khikmawati (2015) dan Agus dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan Pranowo (2016) mayoritas karyawan merasa senang dengan pekerjaan dan posisi mereka dalam perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka atau bisa dikatakan memiliki *turnover intention* yang rendah. Kemudian enelitian oleh Dwiningtyas (2015) semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi turnover intention karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Mobley (1977) menyatakan karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Kreitner dan Kinicki (2014) mengemukakan teori yaitu bahwa stres kerja yang dirasakan memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja.

Jika karyawan mengalami stres yang tinggi di dalam organisasi maka kepuasan kerjanya akan menurun. Dalam hasil penelitian dijelaskan jika organisasi menanggulangi stres kerja dengan baik maka akan menaikan kepuasan secara signifikan dan dari kepuasan itu akan mengurangi nilai *turnver intention* dari karyawan. Penjabaran tersebut menjelaskan bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnver intention* melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap *turnver intention* karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta maka diperoleh beberapa kesimpulan. terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnver intention* secara parsial, terdapat

pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial, terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, terdapat pengaruh yang negatif signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial, terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial, pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dan pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta, yaitu manajemen PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta hendaknya mengkaji ulang manajemen waktu kerja karyawan dengan menyesuaikan banyak nya dan tingkat kesulitan dalam suatu pekerjaan agar dapat menghindarkan stres yang berlebihan. PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, baik dari harapan akan gaji yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan, supervisi yang mampu memotivasi karyawan, kesempatan promosi lebih jelas dan tersistem, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan dan kooperatif, dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri agar karyawan merasa lebih bangga dengan apa yang dimiliki sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung AWS Waspodo et., al, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 4, No. 1

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.

Anis, dkk. 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja, Study Kasus Pada KAP*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.4 No.2, Juli, PP141-152, Semarang.

Burhan Bungin.2006. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo.

Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.

Feinstein, A.H. & Vondrasek, D. (2001). Relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure Science. 26

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Herzberg. (1966). Work and The Nature of Man. New York: Work Publishing Co.

Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam *Middle-East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.

Jaramillo. J. 2003. *Guidelines for the Design, Construction and Operation of Manual Sanitary Landfills*, Universidad de Antioquia, Colombia.

Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Terjemahan: Vivin Andhika. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2003. *Human Resource Management, 10th edition*. Thomson South Western, United State of America.

Mobley, Horner, & Hollingsworth. 1978. The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab:International Journal of Business and Social Science.*

Mobley, Horner, & Hollingsworth. 1978. The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab:International Journal of Business and Social Science.*

Mowday, R.T., R.M., Steers, & L.W., Porter, 1979, "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vacational Behavior*, Vol. 14.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Baulian, P. V. 1974. *Organization Commitment, Job satisfaction, and Turnover Amog Psychiatric Technicians.*

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Robbins, P. Stephen. & Judge. A. Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INT AN SEJATI.

Saeed, Rashid, et. al. 2014. Impact of Service Quality on Customer Loyalty in Islamic Banking Sector of Pakistan: A Mediating Role of Customer Satisfaction. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol. 4, No. 2.

Sekaran, Uma. 2006. *Research methods for business*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakrta: Salemba Empat

Simamora, Hendry. 2001. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi 3. Yogykarta, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Hal: 13-37.

Smith, P.C., Kendall, L., and Hulin, C.L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally.