

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



Disusun Oleh

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

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
PRODI MANAJEMEN
YOGYAKARTA
2019**

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

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh

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

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

PRODI MANAJEMEN

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 11 November 2018

Penulis,



Abdul Rosyid Ihsani

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

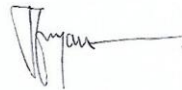
Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi
Yogyakarta

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

Yogyakarta, 22 Agustus 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Titik Nurbiyati, M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **ABDUL ROSYID IHSANI**

Nomor Mahasiswa : **13311621**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 11 Desember 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

.....
.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.



FAKULTAS EKONOMI

Gedung Ace Partadiredja
Ring Road Utara, Condongcatur, Depok,
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546 Ext. 1000
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester Ganjil 2018/2019, hari Selasa, tanggal 11 Desember 2018 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : **ABDUL ROSYID IHSANI**
No. Mahasiswa : **13311621**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
Pembimbing : **Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.**
Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

1. **Lulus Ujian Tugas Akhir *)**
 - a. Tugas Akhir tidak direvisi
 - ☒ b. Tugas Akhir perlu direvisi
2. **~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~**

Nilai : A/B
Referensi : **Layak/Tidak Layak *)** ditampilkan di Perpustakaan
Tim Penguji
Ketua Tim : **Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.**
Anggota Tim : **Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.**



Yogyakarta, 11 Desember 2018
Ketua Program Studi Manajemen

Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan Komprehensif,
segera konfirmasi ke Divisi Akademik

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

- Al-Baqarah: 286

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur”

- QS Yusuf : 87

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

- QS. Al-Insyiroh:5-6

Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.

- Ali bin Abi Thalib

“Berhenti lari dari kenyataan hidupmu. Berhenti cemas atas penilaian orang lain, dan mulailah berbuat baik sebanyak mungkin.”

- Tere Liye

“Berani memulai, harus berani juga untuk mengakhiri”

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah, dengan kerendahan hati saya
persembahkan Skripsi ini teruntuk,
Allah SWT
Rasulullah SAW
Almamaterku, FE UII
Ayah dan Ibu Tercinta
Kakak beserta adik-adik ku dan Segenap Keluarga

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 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sementara komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh yang lebih besar ditunjukkan 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.*

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.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobilalamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta”. Sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Peneliti menyadari sepenuhnya tanpa bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan berdoa semoga Allah menambah kebaikan atas mereka khususnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, hidayahNya kepada penulis hingga saat ini.
2. Kedua orangtua (Darsono. BA dan Umi Salamah S.Pd.I) tercinta serta mas Abdul Halim Wicaksono, Abdul Jalil Rozaki dan Nikmah Khoiriyah tersayang yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dukungan dan doa.
3. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

5. Ibu Titik Nurbiyati, Dra.,M.Si. Dosen Pembimbing yang dengan sabar dan yang selalu memberi semangat dan motivasi dan telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
6. Bapak Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D. Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan arahan dalam penulisan dan perbaikan untuk penulisan skripsi ini.
7. Karyawan-karyawati PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden meskipun dengan pertanyaan yang cukup banyak.
8. Teruntuk Binti Zulaikah yang sudah memberikan banyak semangat, bantuan dan juga doa. Dan Terimakasih telah mengingatkan saat mulai malas, memberi dukungan dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman kos BBG, Danang, Pirni, Reki, Farid, Fajar, Maburur, Kobeng, Aji, Jordi yang sudah menjadi keluarga kecil yang selalu menemani dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Kalian telah memberikan momen yang indah dalam kehidupan peneliti dan akan selalu dikenang.
10. Teman-teman seperjuangan skripsi yang sudah banyak sekali membantu dalam proses menyelesaikan skripsi.
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik.

Wassalammualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, Oktober 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Berita Acara Ujian Tugas Akhir/Skripsi	v
Halaman Motto	vii
Halaman Persembahan	vii
Abstrak	ix
Abstract	x
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Fokus Penelitian	7
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	11
Stres Kerja	11
Komitmen Organisasi	13
Kepuasan Kerja	16
<i>Turnover Intention</i>	19
2.2 Landasan Teori	42
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	42
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	42
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	43
2.2.1.3 Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	45
2.2.2 <i>Turnover Intention</i>	46

2.2.2.1	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	46
2.2.2.2	Faktor <i>Turnover Intention</i>	49
2.2.2.3	Dampak <i>Turnover Intention</i>	50
2.2.2.4	Indikator <i>Turnover Intention</i>	51
2.2.3	Stres Kerja	51
2.2.3.1	Pengertian Stres Kerja	51
2.2.3.2	Faktor Penyebab Stres Kerja	52
2.2.3.3	Dampak Stres Kerja	55
2.2.3.4	Indikator Stres Kerja	56
2.2.4	Komitmen Organisasi	56
2.2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	56
2.2.4.2	Indikator Komitmen Organisasi	57
2.2.4.3	Dampak Komitmen Organisasi	58
2.2.5	Kepuasan Kerja	59
2.2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	59
2.2.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	60
2.2.5.3	Indikator Kepuasan Kerja	61
2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian	63
2.4	Hubungan Antar Variabel	64
2.4.1.	Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
2.4.2.	Hubungan Variabel Komitmen organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
2.4.3.	Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	67
2.4.4.	Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	68
2.4.5.	Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	70
2.5	Hipotesis Penelitian	71
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Pendekatan Penelitian	72
3.2	Lokasi Penelitian	73
3.2.1.	Logo	73
3.2.2.	Sejarah Singkat Perusahaan	73
3.2.3.	Bidang Usaha	74
3.2.4.	Visi Dan Misi	74

3.2.5. Struktur Organisasi	75
3.3 Populasi dan Sampel	76
3.3.1. Populasi	76
3.3.2. Sampel Penelitian	76
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	77
3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	77
3.4.1. Jenis Data	77
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	78
3.5 Variabel Operasional	79
3.5.1. Identifikasi Variable	79
3.5.2. Definisi Operasional Variable Penelitian	80
3.5.2.1. <i>Turnover Intention</i> (Y)	80
3.5.2.2. Stres Kerja (X)	80
3.5.2.3. Komitmen Organisasi (Z1)	81
3.5.2.4. Kepuasan Kerja (Z2)	82
3.6 Uji Validitas dan Realiabilitas	84
3.6.1. Uji Validitas	84
3.6.2. Uji Realiabilitas	85
3.7 Metode Analisis Data	86
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	86
3.7.1.1. Uji Normalitas	86
3.7.1.2. Uji Multikolinearitas	87
3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas	88
3.7.2. Uji Hipotesis	89
3.7.3. Analisis Jalur	90
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	92
4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen	93
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	95
4.2 Analisis Deskriptif	96
4.2.1. Karakteristik Responden	96
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	103
4.3.1. Variable Stres Kerja (X)	104

4.3.2. Variable Komitmen Organisasi (Z1)	105
4.3.3. Variabel Kepuasan Kerja (Z2)	106
4.3.4. Variabel Turnover Intention (Y)	108
4.4 Uji Asumsi Klasik	109
4.4.1. Uji Normalitas	109
4.4.2. Uji Multikolinieritas	110
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	111
4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana	112
4.5.1. Analisis Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	113
4.5.2. Analisis Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	114
4.5.3. Analisis Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	115
4.5.4. Analisis Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	116
4.5.5. Analisis Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	117
4.6 Uji Hipotesis	119
4.6.1. Uji t (Uji Parsial)	119
4.6.2. Analisis Jalur	123
4.7 Pembahasan	127
4.7.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnver Intention</i>	127
4.7.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	129
4.7.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	130
4.7.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnver Intention</i>	131
4.7.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnver Intention</i>	132
4.7.6. Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap <i>Turnver Intention</i> Melalui Komitmen Organisasi	133
4.7.7. Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap <i>Turnver Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja	135
4.8 Pembahasan Umum	136
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan	138
Saran	139
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	144

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	38
Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	93
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen dan Dependen	93
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Intervening	94
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	95
Tabel 4.5 Kelompok Responden Menurut Bagian.....	96
Tabel 4.6 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	97
Tabel 4.7 Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan	98
Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Usia.....	99
Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir	100
Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja	102
Tabel 4.11 Interval Kelas.....	103
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X).....	104
Tabel 4.13 Rekapitulasi Indikator Stres Kerja (X)	105
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Z1)	105
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z2).....	106
Tabel 4.16 Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja (Z2)	107
Tabel 4.17 Analisis deskriptif variabel Turnover Intention (Y)	108
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening	111
Tabel 4.19 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	113
Tabel 4.20 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	114
Tabel 4.21 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	115
Tabel 4.22 Hasil Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	116
Tabel 4.23 Hasil Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	118

Tabel 4.24 Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	125
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	63
Gambar 3.1 Logo PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.....	73
Gambar 3.2 Diagram Jalur.....	91
Gambar 4.1 Kelompok Responden Menurut Bagian.....	97
Gambar 4.2 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	98
Gambar 4.3 Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan	99
Gambar 4.4 Kelompok Responden Menurut Usia.....	100
Gambar 4.5 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir	101
Gambar 4.6 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja.....	102
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening	110
Gambar 4.8 Scatterplot Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan komitmen organisasi	112
Gambar 4.9 Analisis Jalur Pengaruh Langsung.....	123

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	145
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)	148
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z2)	150
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z1)	155
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	159
Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas	160
Lampiran 7 : Analisis Kuantitatif	162
Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik	166
Lampiran 9 : Data Mentah Kuesioner	168
Lampiran 10 : Analisis Deskriptif	178
Lampiran 11 : Surat Permohonan Melakukan Penelitian	180
Lampiran 12 : Surat Keterangan Penelitian	181
Lampiran 13 : Dokumentasi Penelitian	182
Lampiran 14 : Biodata Peneliti	185

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga pengelolaan perusahaan dituntut agar mampu bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. 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). Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut (Rivai dkk, 2014). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan memberikan dampak positif dalam pendapatan dan pengeluaran. Sehingga elemen ini yang seharusnya diperhatikan secara detail. Bagi perusahaan, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan mencapai tujuan strategis (Dessler, 2004).

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam

mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Organisasi harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan, serta mempertahankan karyawan berkualitas (Pophal, 2006). Faktor karyawan dalam manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama, oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan, dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan (Rivai dkk, 2014). Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Menurut Wasposito dkk, (2013), 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. Organisasi perlu *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).

Awal mula *turnover* adalah keinginan karyawan berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Kemunculan keinginan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mobley *et al*, (1978) faktor faktor yang mempengaruhi

timbulnya *turnover intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Salah satu variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan langsung dengan *turnover intention* adalah komitmen organisasional (Cohen, 1993). Penelitian yang dilakukan Jehanzeb *et al*, (1993); Mathieu *et al*, (2016); dan Kumar *et al*, (2012) mendukung hipotesis bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki *turnover intention* rendah. Mowday *et al*. (1982) menjelaskan konsekuensi dari komitmen organisasi yang paling dapat diprediksi dan paling kuat adalah tingkat perilaku berpindah yang lebih rendah.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) pengertian komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Mobley (1978) komitmen organisasional diartikan sebagai adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi. Menurut Choong *et al*, (2012), karyawan yang berkomitmen untuk organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, serta karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya. Dengan adanya komitmen

karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepastian kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover*. 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.

Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi. Komitmen adalah semacam kesepakatan antara individu-individu yang sifatnya mengikat dan mengarah pada keseluruhan (Sidharta dan Margaretha, 2011). Apabila kepuasan kerja lebih merefleksikan respon seorang pekerja terhadap pekerjaan atau beberapa aspek dalam pekerjaannya dimana aktivitas harian mungkin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka komitmen organisasi bersifat lebih luas, yaitu mencerminkan respon afektif seorang pekerja kepada organisasi secara keseluruhan (DeMicco dan Reid, 1988).

Alasan lain karyawan memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain adalah kepuasan kerja, dimana individu yang tidak merasa terpuaskan dengan pekerjaannya memilih untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran

yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. 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 (Robbins, 2001; Tett and Meyer, 1995; Johnson *et. al*, 1987).

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. 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.

Penelitian yang dilakukan Rekha dan Kamalanabhan (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berhubungan dengan *turnover intention*, namun dalam hal ini komitmen organisasi yang menjadi perantara dari kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasional.

Selain kepuasan kerja, variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover* adalah stress kerja. Penelitian Qureshi *et. al*, (2013) menemukan adanya hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention*, bila stress kerja meningkat maka *turnover* pun ikut meningkat. Karyawan yang mengalami stres

kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap voluntary turnover (Robbins dan Judge, 2009).

Selain mempengaruhi tingkat turnover, stres juga berpengaruh kepada kepuasan karyawan akan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) menyatakan stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan dari perusahaan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan “gejala stres lainnya yang timbul akibat dari beban kerja yang diterima oleh karyawan adalah perubahan produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) pengertian stres adalah 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.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam masalah, diantaranya adalah masalah keuangan yang mana meliputi biaya perekrutan karyawan baru maupun pelatihan bagi karyawan tersebut. Tidak cuma dalam masalah biaya, akan timbul beberapa masalah lain akibat dari *turnover* tersebut, dan dampak yang paling terasa adalah keseimbangan kinerja dari perusahaan tidak stabil begitu pula suasana kerja dalam lingkungan perusahaan. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi

organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013)

Turnover merupakan kenyataan dimana karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari tempat lain dimana dalam anggapan nya dapat lebih memenuhi kebutuhan nya. Seperti menurut Saeed *et. al*, (2014), *turnover intenention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya.

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik replacement (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (fawzy, 2012).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa penelitian dan literatur menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif

pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata Pasewark dan Stawser dalam Witasari (2009).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki.

Berangkat dari beberapa pendapat dan latar belakang yang telah disebutkan, peneliti bermaksud untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” (studi pada PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta)

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, diperoleh berbagai dimensi yang cukup luas, mengingat akan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian ini. Maka dari itu penulis berfokus pada penelitian mengenai stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berdampak positif terhadap *turnover intention*?

2. Apakah stress kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah stress kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah komitmen organisasi berdampak negatif terhadap *turnover intention*?
5. Apakah kepuasan kerja berdampak negatif terhadap *turnover intention*?
6. Lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi?
7. Lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini menambah wawasan tentang dunia penelitian dan kepenulisan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya. Penulis juga diharapkan dapat memahami tentang komitmen organisasi dan *turnover*, sehingga kedepan dapat menerapkannya di mana penulis berorganisasi.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia sehingga dapat mengelolanya dengan baik yang mana dapat memberikan kinerja positif bagi perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi bentuk sumbangan pemikiran dan keilmuan, serta perbandingan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang juga mencakup kajian tentang stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

Stres Kerja

1. Sanjeev dan Rathore (2014)

Penelitian dilakukan pada karyawan technopark di kota New Delhi, India. Dengan judul "*The relationship between job stress and organizational commitment: a study of the indian IT sector*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan yang signifikan kepada variabel komitmen organisasi. Karyawan yang sudah dilatih untuk menghadapi stres pada pekerjaan akan menunjukkan komitmen yang tetap tinggi.

2. Bhatti *et al*, (2016)

Penelitian dilakukan pada karyawan 3 bank berbeda di Pakistan, dengan judul "*Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector*". Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara stres kerja dan komitmen organisasional. Berikut yang terjadi pada objek penelitian, stres kerja telah membawa dampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Nart dan Batur (2014)

Penelitian dilakukan pada 400 guru tingkat dasar dari sekolah negeri di Wilayah Marmara Selatan, Turki. Dengan judul “*The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teacher*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi pada guru sekolah dasar. Namun stres ini memiliki sedikit efek pada performa guru, dikarenakan mereka memiliki sifat sosial yang tinggi, sehingga sifat inilah yang menjadikan para guru tetap memiliki semangat tinggi dalam mengajar.

4. Masihabadi *et al*, (2015)

Penelitian dilakukan pada auditor lembaga audit di Kota Tehran dan Mashhad. Dengan judul “*Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi juga kepuasan kerja dan tidak memiliki korelasi antara stres kerja dan kinerja. Stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Selain itu, stres kerja juga berdampak negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

5. Dr. Aqeel Ahmad Dan Sher Afgan (2016)

Penelitian dilakukan pada 5 bank komersil besar di Distrik Okara Pakistan. Dengan judul “*The relationship of job stress and turnover intention in commercial banks of Pakistan by assessing the mediating role of burnout*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan positif dan signifikan. Selain itu stres kerja memiliki

hubungan yang positif signifikan dengan *burnout* dimana bila stres meningkat maka kemungkinan *burnout* pun akan semakin besar. Bila tingkat *burnout* semakin tinggi akan mengakibatkan tingkat *turnover* yang makin tinggi pula.

6. Pahi *et al*, (2016)

Penelitian dilakukan pada staff Bank komersil Sindh Pakistan. Dengan judul *“Save talent of banking sector of Pakistan: mediating job satisfaction between job stress and employee turnover intention”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan positif, ketika stres kerja meningkat maka keinginan untuk keluar dari organisasi pun ikut meningkat.

Komitmen Organisasi

1. Kumar *et al*, (2012)

Penelitian dilakukan di restoran cepat saji kota Ipoh Malaysia, dengan judul *“A study on turnover intention in fast food industry: employees’ fit to the organizational culture and the important of their commitment”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berdampak positif kepada variabel *turnover intention*.

2. Jehanzeb *et al*, (2013)

Penelitian dilakukan di Saudi Arabia dengan judul *“Organizational commitment and turnover intentions: impact of employee’s training in private sector of saudi arabia”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Mathieu *et al*, (2016)

Penelitian dilakukan di beberapa jenis organisasi di Kanada, dengan judul “*The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention*, yang mana komitmen disini memediasi variabel kepuasan kerja kepada *turnover intention*.

4. Major *et al*, (2013)

Penelitian dilakukan pada 1701 karyawan TI di Amerika Serikat, termasuk perusahaan konsultan TI, pemerintah kota, universitas, rumah sakit, dan organisasi teknologi tinggi. Dengan judul “*Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: exploring gender differences and similarities*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dalam bidang TI membutuhkan pendekatan gender, salah satunya dengan dukungan keluarga untuk perempuan dan mengatasi stres kerja untuk pria. Peningkatan komitmen organisasi untuk pria dan wanita akan membawa pada peluang pertumbuhan dan perkembangan.

5. Celik *et al*, (2015)

Penelitian dilakukan pada 371 orang yang bekerja di hotel bintang empat dan hotel bintang lima di Antalya. Dengan judul “*Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi antara kepemimpinan etis dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja

cukup kecil, sedangkan itu menjadi lebih efektif ketika komitmen organisasi dan kepemimpinan etis terintegrasi. Dalam hal ini, dapat dinyatakan bahwa pemimpin yang bertindak etis membuat karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga komitmen organisasi meningkatkan.

6. Sadia Ishaq dan Shazia Khalid (2014)

Penelitian dilakukan pada 353 guru yang dipilih dari Universitas Sektor Publik di Lahore. Dengan judul Job “Satisfaction, commitment and perceived organizational politics in employees of a public sector university”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua guru Universitas sangat puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Para guru merasa puas karena harapan mereka dari pekerjaan terpenuhi dalam hal fasilitas.

7. You *et al*, (2013)

Penelitian dilakukan pada karyawan dari empat perusahaan asuransi di Taiwan. Dengan judul “*The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction and organizational commitment*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi bisnis dalam corporate social responsibility memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawan. Selain itu, kepuasan kerja staf memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, itu juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan melalui perantara kepuasan kerja.

8. Muthukumaran M

Penelitian dilakukan pada 85 Bank yang dipilih secara acak di Madurai. Dengan judul *“The effect of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment on turnover intention among bank employees”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga aspek komitmen seperti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan intensi *turnover*.

Kepuasan Kerja

1. Chang Lee *et al*, (2011)

Penelitian dilakukan pada 12 hotel besar di Taowan Selatan, dengan judul *“A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees”*. Hasil penilitan menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang didapat oleh karyawan dalam suatu organisasi akan meningkat pula komitmen mereka pada organisasi.

2. Rekha and Kamalanabhan (2012)

Penelitian dilakukan di Sektor ITES / BPO di India. Dengan judul *“A study on the employee turnover intention in ITES/BPO sector”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan kepada komitmen organisasi. Dimana dalam penelitian ini mendapatkan bahwa karyawan pada sektor BPO akan lebih berkomitmen kepada organisasi bila terpuasakan dengan kerjanya

3. Khan dan Aleem (2014)

Penelitian dilakukan pada institusi medis di Pakistan, dengan judul *“Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous*

Medical Institutions of Pakistan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rendahnya tingkat kepuasan kerja mengakibatkan kenaikan tingkat pergantian karyawan.

4. Olawale *et al*, (2016)

Penelitian dilakukan pada 320 karyawan dari *Lagos State University* yang dipilih secara acak. Dengan judul penelitian “*Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan keinginan berpindah. Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik yang ditemukan antara kepuasan kerja karyawan dan tiga dimensi komitmen organisasi. Ini juga menetapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dan komitmen organisasi. Juga ada pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* terhadap komitmen organisasi.

5. Lee *et al*, (2017)

Penelitian dilakukan pada 30 perusahaan dari berbagai industri, sifat dan skala di Provinsi Shandong, Shanghai, dan Provinsi Jiangsu. Dengan judul “*The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, ini ditunjukkan dengan karakteristik unik dari kepuasan kerja karyawan baru karena mereka lebih fokus pada pertumbuhan pribadi dan ruang pengembangan. Melalui peningkatan kepuasan kerja, perilaku pergantian karyawan baru dapat dikontrol secara efektif.

6. Zito *et al*, (2018)

Penelitian dilakukan pada agen Call Center Perusahaan Telekomunikasi nasional Italia. Dengan judul “*Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover* dan memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan *turnover*.

7. Lu *et al*, (2016)

Penelitian dilakukan pada 3563 dokter di Provinsi Guangdong, China. Dengan judul penelitian “The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover intention secara langsung dan negatif terkait dengan kepuasan kerja, dan stres kerja memiliki kaitan langsung terhadap turnover intention juga kepuasan kerja. Mengurangi jam kerja, menaikkan gaji, menyediakan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan dan pelatihan karier, dukungan dan dorongan untuk dokter dari manajer senior akan memiliki potensi kontribusi pada pengurangan turnover intention.

8. Rhokeun Park dan Soo Jung Jang (2014)

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Asuransi besar di Seoul, Korea Selatan. Dengan judul penelitian “Family role overload’s relationship with stress and satisfaction”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres memiliki korelasi negatif kepada kepuasan kerja, stres juga memediasi hubungan antara peran keluarga yang berlebihan dan kepuasan kerja. Hasilnya juga menegaskan

bahwa peran keluarga yang berlebihan lebih terkait dengan stres bagi karyawan dengan efikasi diri dan keterlibatan kerja yang tinggi daripada mereka yang memiliki efikasi diri dan keterlibatan kerja yang rendah.

Turnover Intention

1. Parvaiz *et al*, (2015)

Penelitian dilakukan pada sektor akademis di Pakistan, dengan judul *"Impact of stressors (role conflict, role overload, leadership support and organizational politics) on job stress and its subsequent impact on turnover intention"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan efek korelasi yang positif kepada variabel *turnover intention*, dimana dengan adanya peningkatan level stres kerja akan membawa kepada *voluntary turnover*.

2. Qureshi *et al*, (2013)

Penelitian dilakukan pada industri tekstil di Pakistan, dengan judul *"Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: what we know, what should we know"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Turnover intention* karyawan berhubungan positif dengan stres kerja. Dengan meningkatnya stres kerja, niat karyawan untuk beralih meningkat. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mengarah pada *turnover intention* karyawan yang rendah.

3. Tziner *et al*, (2015)

Penelitian dilakukan pada 6 rumah sakit di Israel, dengan judul *"Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepuasan memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*, dimana hubungan secara langsung antara kedua variabel ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

4. Ahmed Khan *et al*, (2016)

Penelitian dilakukan pada karyawan *call centre* kota Lahore Pakistan, dengan judul “*Emotional exhaustion as stressor agent for job stress in call centers: empirical evidence from perspective of job satisfaction and turnover intention as work outcomes*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak signifikan kepada *turnover intention*.

5. Sharma dan Nambudiri (2014)

Penelitian dilakukan pada organisasi penyedia layanan IT di India, dengan judul “*Job-leisure conflict, turnover intention and the role of jobsatisfaction as a mediator:an empirical study of indian it professionals*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan negatif.

6. Mihelic (2013)

Penelitian dilakukan pada beberapa organisasi terdaftar di Slovenia, dengan judul “*Work-family interface, job satisfaction and turnover intention A CEE transition country perspective*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

7. Yui-Woon Wong dan Yui-tim Wong (2017)

Penelitian dilakukan pada perusahaan investasi asing (FIE) di Guangdong Cina. Dengan judul “*The effects of perceived organisational support and*

affective commitment on turnover intention a test of two competing models”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa keadilan distributif, kepercayaan dalam organisasi dan keamanan kerja memiliki dampak negatif pada *turnover intention*. Selain itu, komitmen afektif menengahi dampak keamanan kerja pada *turnover intention*. Hasilnya juga menunjukkan bahwa *perceived organisational support* (POS) memiliki dampak pada komitmen afektif bukannya mempengaruhi *turnover intention* secara langsung. Selain itu, POS dan komitmen afektif memediasi dampak keadilan distributif dan kepercayaan dalam organisasi pada intensi *turnover*.

8. Choi *et al*, (2013)

Penelitian dilakukan pada 115 kelompok kerja di Korea Selatan. Dengan judul “*Distributive justice, job stress, and turnover intention: Cross-level effects of empowerment climate in work groups*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memediasi pengaruh keadilan distributif pada *turnover intention*.

Tabel 2.1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/ Judul Penelitian/ Sampel/Lokasi	Tujuan penelitian	Metodologi/ Variabel	Kesimpulan/ Kelemahan
1	Sanjeev dan Rathore (2014) <i>Exploring The Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment: A Study Of The Indian IT Sector</i> Techno park di Kota New Delhi, India	Untuk mengetahui hubungan antara stres karyawan dan komitmen organisasional untuk memastikan sejauh mana stres di tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan di sektor TI.	Kuantitatif <i>Job Stress</i> (Cartwright and Cooper 2002) Hubungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Overload, Keamanan kerja, Kontrol, Sumber Daya Dan Komunikasi, Pay and Benefit <i>Organizational Commitment</i> (Cartwright and Cooper 2002) - Komitmen Individu terhadap Organisasi - Komitmen Organisasi terhadap Individu	Stres kerja dan komitmen normatif juga afektif memiliki hubungan yang signifikan Penelitian ini terbatas karena kendala sumber daya. Populasi untuk studi ini terbatas kecil pada tiga technopark di Delhi dengan sekitar 10.000 pekerja

2	<p>Bhatti <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector</i></p> <p>Karyawan 3 Bank berbeda di Pakistan</p>	<p>Untuk memeriksa dampak stres kerja terhadap komitmen organisasi di sektor perbankan</p>	<p>Kuantitatif</p> <p><i>Job Stress</i> (Parker and Dacoties, 1983)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Kalleberg, 1990 and Maresden et, al., 1993)</p>	<p>Ada hubungan yang kuat antara stres kerja dan komitmen organisasional.</p> <p>Penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti sektor keuangan, ukuran sampel juga pendek untuk generalisasi.</p>
3	<p>Nart dan Batur (2014)</p> <p><i>The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers</i></p> <p>400 guru tingkat dasar dari sekolah negeri di Wilayah Marmara Selatan, Turki</p>	<p>Mengkaji dampak konflik kerja dan keluarga terhadap stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru.</p>	<p>Kuantitaif</p> <p><i>Work-Family Conflict</i> (Kopelman, Greenhouse and Connolly, 1983),</p> <p><i>Job Stress</i> (House and Rizzo, 1972)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1984),</p> <p><i>Job Performance</i> (Kirkman and Rosen, 1999)</p>	<p>Stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi pada guru sekolah dasar. Namun ini sedikit memiliki efek pada performa guru</p>
4	<p>Lee <i>et al.</i> (2011)</p> <p><i>A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of</i></p>	<p>Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar karyawan hotel di Taiwan</p>	<p><i>Coworker Relationship</i> (Balzer <i>et al.</i> 1997, Dakbe <i>et al.</i> 2008)</p> <p><i>Work Environment</i></p>	<p>Semakin tinggi kepuasan yang didapat oleh karyawan dalam suatu organisasi akan meningkat pula komitmen</p>

	<p><i>Hotel Employees</i></p> <p>12 hotel besar di Taiwan selatan</p>		<p>(Balzer <i>et al.</i> 1997, Dakbe <i>et al.</i> 2008)</p> <p><i>Salary Level</i> (Balzer <i>et al.</i> 1997, Dakbe <i>et al.</i> 2008)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Cammann <i>et al.</i> 1979)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Porter <i>et al.</i> 1974)</p> <p>- <i>Value commitment</i></p> <p>- <i>Effort Commitment</i></p> <p>- <i>Retention Commitment</i></p> <p><i>Turnover Intention</i> (Michaels and Spector 1982)</p>	mereka pada organisasi.
5	<p>Rekha dan Kamalanabhan (2012)</p> <p><i>A Study On The Employee Turnover Intention In Ites/Bpo Sector</i></p> <p>Sektor ITES / BPO di India</p>	<p>Menguji model konseptual yang menghubungkan variabel lingkungan kerja internal dan eksternal terhadap perputaran karyawan ITES / BPO</p>	<p><i>Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i> 1986)</p> <p><i>Organizational Justice</i> (Price and Mueller 1986)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Hackman and Oldham 1975)</p> <p><i>Organizational Commitment</i></p>	<p>Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan kepada komitmen organisasi. Dimana dalam penelitian ini mendapatkan bahwa karyawan pada sektor BPO akan lebih berkomitmen kepada organisasi</p>

			<p>(Mowday et. al., 1979)</p> <p><i>Alternative Job Availability</i> (Kim et al. 1996)</p> <p><i>Intention To Leave</i> (Cook, Hepworth, Wall, and Warr, 1981)</p>	<p>bila terpuasakan dengan kerjanya</p> <p>Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan kesulitan dalam ketersediaan responden</p>
6	<p>Khan dan Aleem (2014)</p> <p><i>Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan</i></p>	<p>untuk menyelidiki faktor-faktor seperti gaji, Promosi, keamanan kerja dan keamanan, Sifat Pekerjaan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan penyebab perputaran karyawan di Lembaga Kesehatan Medis Otonom di Pakistan.</p>	<p>Kuantitatif</p> <p><i>Pay</i> (Sokoya 2000), <i>Promotion</i> (Dawson 1987), <i>Working Condition</i> (Normann 1986), <i>Nature of the Work</i> (Robbins 1993), <i>Job Satisfaction</i> (Mobley 1982), <i>Employee Turnover</i>.</p>	<p>Rendahnya tingkat kepuasan kerja mengakibatkan kenaikan tingkat pergantian karyawan.</p> <p>Ukuran sampel terbatas, studi banding rumah sakit umum dan swasta juga dapat dilakukan untuk mengetahui perbedaan di kedua sektor tersebut</p>

7	<p>Kumar <i>et al.</i> (2012)</p> <p><i>A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment</i></p> <p>Restoran cepat saji kota Ipoh Malaysia</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan organisasi kemasyarakatan terhadap niat berpindah di restoran cepat saji</p>	<p><i>Organizational Culture</i> (Balthazard, Cooke and Potter, 2006),</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Shanker Ganesan, Borton a. Weitz & George John, 1993)</p> <p><i>Person Organization Fit</i> (Schneider, 2001)</p> <p><i>Turnover Intention</i> (Bodla & Hameed, 2008)</p>	<p>Budaya organisasi dan komitmen organisasi, <i>organization person fit</i> memberikan dampak terhadap keinginan berpindah dalam industri makanan cepat saji.</p>
8	<p>Jehanzeb <i>et al.</i> (2013)</p> <p><i>Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia</i></p>	<p>Mengetahui dampak pelatihan terhadap komitmen organisasional dan intensi turnover di sektor swasta Arab Saudi.</p>	<p>Kuantitatif</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Mayer and Allen, 1993)</p> <p><i>Availability of Training</i> (Newman <i>et al.</i>, 2011)</p> <p><i>Motivation To Learn</i> (Noe and Schmitt, 1986)</p> <p><i>Manager Support for Training</i> (Noe and Wilk, 1993)</p> <p><i>Turnover Intention</i></p>	<p>Hasilnya memberikan dukungan kuat untuk hipotesis yaitu hubungan negatif antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah. Pelatihan karyawan secara signifikan berkorelasi dengan komitmen organisasi, keinginan berpindah dan hubungan komitmen-perputaran.</p>

			(Mowday <i>et al.</i> 1982)	
9	<p>Mathieu <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover</i></p> <p>Berbagai jenis organisasi di Kanada</p>	<p>Penelitian ini mengusulkan model intention turnover struktural termasuk perilaku pengawasan (dimensi yang berorientasi pada orang dan pada tugas), kepuasan kerja dan komitmen organisasional.</p>	<p>Kuantitatif</p> <p><i>Turnover</i> (Cammann, Fichman, Jenkins, and Klesh, 1983)</p> <p>Komitmen Organisasi (Meyer, Allen dan Smith 1993)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Affective</i> - <i>Continuance</i> - <i>Normative</i>. <p>Kepuasan Kerja (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967)</p> <p><i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i></p> <p>Perilaku Pengawasan (Geringer, Frayne dan Milliman, 2002)</p>	<p>Komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>, yang mana komitmen disini memediasi variabel kepuasan kerja kepada <i>turnover intention</i>.</p> <p>Penelitian ini belum memperhitungkan efek mediasi komitmen organisasi dalam memprediksi dampak kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>.</p>
10	<p>Parvaiz <i>et al.</i> (2015)</p> <p><i>Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job</i></p>	<p>Untuk mengetahui hubungan antara konflik peran dan stres. Untuk memeriksa hubungan antara beban kerja dan stres. Untuk memeriksa dampak dukungan kepemimpinan</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Stres (Sheldon Cohen)</p> <p>Konflik Peran (Rizzo, J. House dan Lirtzman, 1970)</p>	<p>Stres kerja memberikan efek korelasi yang positif kepada variabel <i>turnover intention</i>, dimana dengan adanya peningkatan level stres kerja akan membawa</p>

	<p><i>Stress and its subsequent impact on Turnover Intention</i></p> <p>Sektor akademis di Pakistan</p>	<p>pada stres. Untuk memeriksa efek politik organisasi terhadap stres. Untuk lebih jauh menggali dampak stres terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan.</p>	<p><i>Overload</i> (Reilly, 1982),</p> <p><i>Leadership Support</i> (House & Dessler, 1974)</p> <p><i>Organizational Politics</i> (Ferris and Kacmar, 1992)</p> <p><i>Turnover</i> (Cumman <i>et al.</i>, 1979)</p>	<p>keapada <i>voluntary turnover</i></p> <p>Studi dilakukan hanya di daerah tertentu dan sektor swasta</p>
11	<p>Qureshi <i>et al.</i> (2013)</p> <p><i>Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know</i></p> <p>industri tekstil Pakistan</p>	<p>Mengidentifikasi hubungan stres kerja dan niat berpindah. Untuk mengetahui dampak beban kerja dan dampaknya terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan intensi <i>turnover</i>.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Job Stress</i> (Coleman J C, 1976) ▪ Pertumbuhan Karir. ▪ <i>Overload</i> (Glaser <i>et al</i> 1999), ▪ Lingkungan Kerja, Perputaran Kerja (Lawrence P. 1967) 	<p><i>Turnover intention</i> karyawan berhubungan positif dengan stres kerja. Dengan meningkatnya stres kerja, niat karyawan untuk beralih meningkat. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mengarah pada <i>turnover intention</i> karyawan yang rendah.</p>
12	<p>Aharon Tziner, Edna Rabenu, Ruth Radomski, Alexander Belkin (2015)</p> <p><i>Work stress and turnover intentions among hospital</i></p>	<p>Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja, burnout, kepuasan di dalam pekerjaan, dan <i>turnover intentions</i></p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Work Stress</i> (Cohen <i>et al.</i>, 1983) ▪ <i>Burnout</i> (Pines dan Aronson, 1988) 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i>, dimana hubungan secara langsung antara</p>

	<p><i>physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction</i></p> <p>6 rumah sakit di Israel</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan Kerja (Minnesota Sat-atisfaction Questionnaire (MSQ) – short form, Weiss dan England, 1967) ▪ <i>Turnover Intention</i> (Rusbult and Lowery, 1985) 	<p>kedua variabel ini menunjukan hasil yang tidak signifikan.</p> <p>semua variabel penelitian diperiksa secara bersamaan. Investigasi jangka panjang, yang mana ini penting saat memeriksa variabel dinamis.</p>
13	<p>Khan <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>Emotional Exhaustion as Stressor agent for Job Stress in Call Centers: Empirical evidence from perspective of Job Satisfaction and Turnover Intention as Work Outcomes</i></p> <p>Karyawan call center kota Lahore di Pakistan</p>	<p>Untuk menganalisis kelelahan kerja emosional sebagai kemungkinan yang menyebabkan stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan niat berpindah sebagai hasil kerja.</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kelelahan Emosional (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) ▪ <i>Job Stress</i> (Parker & DeCotiis, 1983) ▪ Kepuasan Kerja (Churchill <i>et al.</i>, 1974) ▪ <i>Turnover Intention</i> (De Ruyter <i>et al.</i>, 2001) 	<p>Hasil dari studi yang dilakukan menggambarkan bahwa stres tidak mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan karena mereka terlatih dan diberitahu bahwa stres kerja adalah bagian dari kegiatan kerja mereka di <i>call center</i> panggilan dan tekanan dalam organisasi perlu ditangani.</p> <p>Sampel diambil dari satu kota saja</p>
14	<p>Sharma dan Nambudiri (2014)</p> <p><i>Job-Leisure Conflict, TurnoverIntention and the Role of JobSatisfaction</i></p>	<p>Untuk mengetahui bagaimana konflik waktu kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan apakah kepuasan kerja memediasi hubungan nya dengan <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Job-Leisure Conflict</i> (Parker, 1971) ▪ <i>Job satisfaction</i> (Small and Riley, 1990) 	<p>Antara kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> memiliki hubungan negatif diantara keduanya</p> <p>Ada beberapa variabel yang tidak terukur yang</p>

	<p><i>as a Mediator: An Empirical Study of Indian IT Professionals</i></p> <p>Organisasi penyedia layanan TI di India</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Turnover Intention</i> (Cummann, Fichman, Jenkins and Klesh, 1979) 	<p> mungkin berperan penting.</p>
15	<p>Mihelic (2013)</p> <p><i>Work-family interface, job satisfaction and turnover intention A CEE transition country perspective</i></p> <p>Organisasi yang terdaftar di negara Slovenia</p>	<p>Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji peran konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja dan pengayaan dalam memprediksi kepuasan kerja dan hubungannya selanjutnya dengan maksud <i>turnover</i> di sebuah negara.</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Work-family Conflict</i> (Frone <i>et al.</i>, 1992) ▪ <i>Work-family Enrichment</i> (Carlson <i>et al.</i>, 2006) ▪ <i>Job Satisfaction</i> (Camman <i>et al.</i>, 1979) ▪ <i>Turnover Intention</i> (Kelloway <i>et al.</i>, 1999) 	<p>Kepuasan kerja variabel yang amat penting yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan.</p> <p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang terpotong-potong, sehingga hubungan sebab akibat tidak terlihat.</p>
16	<p>Masihabadi <i>et al.</i> (2015)</p> <p><i>Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance</i></p> <p>auditor lembaga audit di Kota</p>	<p>Untuk mengukur dampak stres kerja pada komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi juga kepuasan kerja dan tidak memiliki korelasi antara stres kerja dan kinerja. Stres kerja melalui komitmen</p>

	Tehran dan Mashhad			organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Selain itu, stres kerja juga berdampak negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.
17	<p>Major <i>et al.</i> (2013)</p> <p><i>Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities</i></p> <p>1701 karyawan TI di Amerika Serikat, termasuk perusahaan konsultan TI, pemerintah kota, universitas, rumah sakit, dan organisasi teknologi tinggi</p>	Penelitian ini menguji prediktor hasil komitmen pekerjaan dan organisasi di antara profesional TI dan mengeksplorasi perbedaan gender dan persamaan dalam kepentingan relatif dari prediktor.	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen Pekerjaan (Blau, 1985) ▪ Komitmen Organisasi (Mowday <i>et al.</i> 1979) ▪ <i>Satisfaction, Job Diagnostic Survey</i> (Hackman dan Oldham 1975) ▪ Stres Kerja (Bernas dan Major, 2000) ▪ <i>Work-Family Culture</i> (Thompson <i>et al.</i> 1999) 	Komitmen dalam bidang TI membutuhkan pendekatan gender, salah satunya dengan dukungan keluarga untuk perempuan dan mengatasi stres kerja untuk pria. Peningkatan komitmen organisasi untuk pria dan wanita akan membawa pada peluang pertumbuhan dan perkembangan.
18	<p>Çelik <i>et al.</i> (2015)</p> <p><i>Relationship Between Ethical</i></p>	Untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan etis, komitmen	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Leadership Behaviour</i> 	Komitmen organisasi memiliki peran mediasi antara kepemimpinan

	<p><i>Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations</i></p> <p>371 orang yang bekerja di hotel bintang empat dan hotel bintang lima di Antalya</p>	<p>organisasi dan kepuasan kerja di industri hotel dan untuk mengungkapkan peran mediator komitmen organisasi antara etika kepemimpinan dan kepuasan kerja.</p>	<p>(Brown <i>et al.</i>, 2005)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Organizational Commitment</i> (Mowday <i>et al.</i>, 1979) ▪ <i>Job Satisfaction Scale</i>. Rothe (1951) and Barsky <i>et al.</i> (2004) 	<p>etis dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja cukup kecil, sedangkan itu menjadi lebih efektif ketika komitmen organisasi dan kepemimpinan etis terintegrasi. Dalam hal ini, dapat dinyatakan bahwa pemimpin yang bertindak etis membuat karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga komitmen organisasi meningkatkan.</p>
19	<p>Ishaq dan Khalid (2014)</p> <p><i>Job Satisfaction, Commitment and Perceived Organizational Politics in Employees of a Public Sector University</i></p> <p>353 guru yang dipilih dari Universitas Sektor Publik di Lahore</p>	<p>Untuk mempelajari kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah dalam hubungan dengan persepsi politik organisasi</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Perceived Organizational Politics Scale</i> (Kacmar & Carlson, 1997) ▪ <i>Generic Job Satisfaction Scale</i> (Macdonald & MacIntyre, 1997) ▪ <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (Mowday, 	<p>Semua guru Universitas sangat puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Para guru merasa puas karena harapan mereka dari pekerjaan terpenuhi dalam hal fasilitas</p>

			Porter & Smith, 1979) ▪ <i>Turnover Intentions Scale</i> (Camman, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1979)	
20	<p>Azeez et al. (2016)</p> <p><i>Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment</i></p> <p>320 karyawan dari <i>Lagos State University</i> yang dipilih secara acak</p>	Menyelidiki sifat hubungan antara kepuasan kerja karyawan, keinginan berpindah dan komitmen organisasi	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Job Satisfaction Survey</i> (Spector, 1994) ▪ <i>Turnover Intention</i> (Mobley, Horner dan Hollingsworth, 1978) ▪ <i>Organizational Commitment</i> (Meyer dan Allen, 1990) 	Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan keinginan berpindah. Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik yang ditemukan antara kepuasan kerja karyawan dan tiga dimensi komitmen organisasi. Ini juga menetapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi. Juga ada pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan dan <i>turnover intention</i> terhadap komitmen organisasi.

21	<p>You <i>et al.</i> (2013)</p> <p><i>The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction and Organizational Commitment</i></p> <p>Karyawan dari empat perusahaan asuransi di Taiwan</p>	<p>Untuk mengeksplorasi jika input CSR akan mempengaruhi korelasi antara kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>The Corporate Social Responsibility</i> (Carroll, 1979) ▪ <i>Job Satisfaction Questionnaire</i> (Celluci dan De Vries, 1978) ▪ <i>Organizational Commitment</i> (Meyer dan Allen, 1991) 	<p>Investasi bisnis dalam corporate social responsibility memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawan. Selain itu, kepuasan kerja staf memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, itu juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan melalui perantara kepuasan kerja.</p>
22	<p>Bailey <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship</i></p> <p>Karyawan Bank di Saudi Arabia yang mengikuti pelatihan di</p>	<p>Untuk menilai dampak dari ukuran global pemasaran internal pada kepuasan kerja karyawan bank dan komitmen karyawan terhadap bank</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Versi pendek dari 10 item generik Kepuasan kerja (Macdonald dan Mac Intyre, 1997) ▪ <i>Normative Commitment Scale</i> (Meyer <i>et al.</i>, 1993) ▪ <i>Internal marketing scale</i> (Narteh, 2012) 	<p>Pemasaran internal memiliki efek positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap bank. Ini pada gilirannya mempengaruhi identifikasi karyawan bank. Pemasaran internal juga mempengaruhi identifikasi karyawan bank secara tidak</p>

	lembaga perbankan			langsung melalui dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan
23	<p>Muthukumaran. M</p> <p><i>The Effect of Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment on Turnover Intention among Bank Employees</i></p> <p>85 Bank yang dipilih secara acak di Madurai</p>	<p>Untuk menilai efek dari tiga wajah komitmen organisasi pada keinginan berpindah antar karyawan bank di Madurai.</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Affective commitment, continuance commitment, and normative commitment</i> (Allen dan Meyer, 1990) ▪ <i>Turnover intention by three items adopted from Michigan organizational assessment questionnaire</i> (Cumman et al., 1979). 	<p>Adanya pengaruh signifikan dari demografi pekerjaan seperti usia, pendidikan, gaji, jenis bank, dan pengalaman pada intensi <i>turnover</i> karyawan bank. Semua tiga aspek komitmen seperti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan intensi <i>turnover</i>.</p>
24	<p>Wong dan Wong (2017)</p> <p><i>The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention A test of two competing models</i></p> <p>Perusahaan investasi asing</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan intensi <i>turnover</i>, <i>perceived organisational support</i> (POS) dan komitmen afektif di Cina.</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>The three-item measure of intention to change jobs</i> (Camman et al., 1979) ▪ <i>The eight-item short form of Survey of POS developed</i> (Eisenberger et al., 1997 dan 1990) ▪ <i>Affective Commitment</i> 	<p>Keadilan distributif, kepercayaan dalam organisasi dan keamanan kerja memiliki dampak negatif pada <i>turnover intention</i>. Selain itu, komitmen afektif menengahi dampak keamanan kerja pada <i>turnover intention</i>. Hasilnya juga menunjukkan</p>

	(FIE) di Guangdong Cina		<p>(Allen dan Meyer, 1990)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Distributive Justice</i> (Price dan Mueller, 1986) ▪ <i>Trust in Organization</i> (Ashford et al., 1989; Cook and Wall, 1980) ▪ <i>Job Security</i> (Caplan et al., 1975) 	bahwa <i>perceived organisational support (POS)</i> memiliki dampak pada komitmen afektif bukannya mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara langsung. Selain itu, POS dan komitmen afektif memediasi dampak keadilan distributif dan kepercayaan dalam organisasi pada intensi <i>turnover</i> .
25	<p>Choi et al. (2013)</p> <p><i>Distributive justice, job stress, and turnover intention: Cross-level effects of empowerment climate in work groups</i></p> <p>115 kelompok kerja di Korea Selatan</p>	Mengusulkan dan mengkaji bagaimana keadilan distributif berhubungan dengan stres kerja, dan dengan demikian mengarah pada intensi <i>turnover</i> pada level individu, dan bagaimana hubungan ini dipengaruhi oleh iklim pemberdayaan di level grup	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Distributive justice</i> (Niehoff dan Moorman, 1993) ▪ <i>Job Stress</i> (Parker dan Decotiis, 1983) ▪ <i>Turnover Intention</i> (Stahl, Chua, Caligiuri, Cerdin, dan Taniguchi, 2009) ▪ <i>Empowerment Climate</i> (Seibert, Silver, dan Randolph, 2004) ▪ <i>Control variables</i> (Griffeth, Hom, & 	<p>Hasil pemodelan linear hierarkis menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang keadilan distributif berhubungan negatif dengan stres kerja. Ditemukan juga bahwa stres kerja secara parsial memediasi pengaruh keadilan distributif pada intensi <i>turnover</i>. Selain itu, di tingkat kelompok kerja, iklim pemberdayaan menurunkan stres kerja karyawan, dan hubungan negatif antara keadilan</p>

			Gaertner, 2000)	distributif dan stres kerja pada tingkat individu dimoderasi oleh iklim pemberdayaan.
26	<p>ahmad dan afgan (2016)</p> <p><i>The relationship of Job stress and turnover intention in commercial Banks of Pakistan by assessing the Mediating role of Burnout</i></p> <p>5 bank komersil besar di Distrik Okara Pakistan.</p>	<p>Untuk memeriksa hubungan stres kerja dengan intensi turnover dengan menilai peran mediasi dari kelelahan di sektor perbankan komersial Pakistan</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Job Stress</i> (Stanton, Balzer, Smith, Parra dan Iroson, 2001) ▪ <i>Burnout</i> (Maslach dan Jackson, 1981) ▪ <i>Turnover Intention</i> (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1995) ▪ <i>Job Performance</i> (Esson, 2004) 	<p>Stres kerja dan <i>turnover intention</i> memiliki hubungan positif dan signifikan. Selain itu stres kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan <i>burnout</i> dimana bila stres meningkat maka kemungkinan <i>burnout</i> pun akan semakin besar. Bila tingkat burnout semakin tinggi akan mengakibatkan tingkat <i>turnover</i> yang makin tinggi pula.</p>
27	<p>Pahi <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention</i></p>	<p>Tujuan utama dari penelitian memediasi kepuasan kerja antara stres kerja dan intensi turnover karyawan.</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Turnover Intention</i> (Lawler, 1983 dan Park, 2002) ▪ <i>Job Satisfaction</i> (Lucas <i>et al.</i>, 1990) ▪ <i>Job Stress</i> (Parker dan Decotiis, 1993) 	<p>Stres kerja dan <i>turnover intention</i> memiliki hubungan positif, lebih jauh kepuasan kerja yang memediasi antara stres kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>

	staff Bank komersil di Sindh Pakistan.			
28	<p>Lee <i>et al.</i> (2017)</p> <p><i>The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example</i></p> <p>30 perusahaan dari berbagai industri, sifat dan skala di Provinsi Shandong, Shanghai, dan Provinsi Jiangsu</p>	Meneliti faktor pengaruh kepuasan kerja dan hubungannya dengan intensi turnover.	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Job Satisfaction</i> ▪ <i>Turnover Intention</i> (Griffeth dan Horn, 1988 dan Mobley, 1978) 	Kepuasan kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , ini ditunjukkan dengan karakteristik unik dari kepuasan kerja karyawan baru karena mereka lebih fokus pada pertumbuhan pribadi dan ruang pengembangan. Melalui peningkatan kepuasan kerja, perilaku pergantian karyawan baru dapat dikontrol secara efektif.
29	<p>Margherita Zito <i>et al.</i> (2018)</p> <p><i>Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction</i></p>	Untuk mendeteksi, dalam kerangka teoritis dari Model Tuntutan Sumber Daya Pekerjaan, peran disonansi emosional (permintaan pekerjaan), dan dua sumber daya, otonomi kerja dan dukungan	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Turnover Intention</i> (Cammann <i>et al.</i>, 1983) ▪ <i>Job Satisfaction</i> (Cooper <i>et al.</i>, 1998) ▪ <i>Job Autonomy</i> (Karasek <i>et al.</i>, 1979) 	Hasil penelitian menyarankan peran sumber daya dalam mendorong kepuasan kerja dan dalam mengurangi keinginan berpindah. Disonansi emosional

	agen <i>Call Center</i> Perusahaan Telekomunikasi nasional Italia.	pengawas, dalam persepsi kepuasan kerja dan keinginan berpindah di antara <i>Call Center</i> Italia .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Emotional Dissonance</i> (Zapf <i>et al.</i>, 1999) ▪ <i>Supervisor's Support</i> (Caplan <i>et al.</i>, 1995) 	mengungkapkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan hubungan positif dengan pergantian. Selain itu, kepuasan kerja berhubungan negatif dengan perputaran dan memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perputaran.
--	--	---	--	---

Berikut ini adalah tabel rangkuman teori penelitian terdahulu yang akan digunakan untuk penelitian saat ini.

Tabel 2.2

Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
Stres Kerja	Catwright dan Cooper (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan kerja - Keseimbangan kehidupan kerja - Overload - Keamanan kerja - Kontrol 	Parker dan Decotiis (1983) <ul style="list-style-type: none"> - <i>Time Pressure</i> - <i>Anxiety</i>

		<ul style="list-style-type: none"> - Sumber daya dan komunikasi - Upah dan benefit 	
	Parker & DeCotiis (1983)	<i>Job Stress Scale</i>	
	House dan Rizzo (1972)	<i>Job stress scale consisting of 7 item</i>	
	Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (1983).	<i>Perceived Stress Scale (PSS)</i>	
	Parker & DeCotiis (1983)	<i>Time pressure Anxiety</i>	
Kepuasan Kerja	Smith, Kendall dan Hulin, (1969)	Pekerjaan Supervisor Promosi Gaji Rekan Kerja	Smith, Kendall dan Hulin, (1969) <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan - Supervisor - Promosi - Gaji - Rekan Kerja
	Warr, Cook dan Wall (1979)	<i>Job Satisfaction Scale (JSS)</i>	
	Hackman dan Oldham (1975)	<i>Seven items scale</i>	
	Weiss, Dawis, England, & Lofquist, (1967)	<i>Short version of Minnesota Satisfaction Questionnaire</i>	
	Weiss, Dawis, England, & Lofquist, (1967)	<i>20-item Minnesota Sat-isfaction Questionnaire (MSQ) – short form</i>	

	Churchill <i>et al.</i> (1974)	<i>General Satisfaction Scale</i>	
Komitmen Organisasi	Porter, Steers, Mowday dan Boulian (1974)	<i>Value Commitment</i> <i>Effort Commitment</i> <i>Retention Commitment</i>	Mayer dan Allen (1991) - <i>Continuance Commitment</i>
	Meyer, Allen, dan Smith (1993)	<i>Affective and normative commitment scales</i>	
	Meyer dan Allen (1991)	<i>Affective Commitment</i> <i>Normative Commitment</i> <i>Continuance Commitment</i>	
Turnover Intention	Cammann, Fichman, Jenkins, dan Klesh (1983)	<i>Two statement of intention to quit</i>	Camman <i>et al.</i> (1979) - Aktif mencari alternatif kerja - Fikiran untuk keluar
	Camman <i>et al.</i> (1979)	<i>3 items turnover intention of employees measure</i>	
	Ganesan & Weitz (1996)	<i>5 items scale of turnover intention level</i>	
	Cummann, Fichman, Jenkins dan Klesh (1979)	<i>Michigan Organizational Assessment Questionnaire</i>	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Rivai Dkk. 2015)

Dessler (2003) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan Penilaian.

Sedangkan menurut Bohlarander dan Snell (2010), manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Simamora (2006) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja

dalam berbagai kegiatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) ialah sebagai berikut:

1. Perencanaan (planning), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan juga efisien agar mencukupi kebutuhan perusahaan dalam perjalanan menuju terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (directing), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (controlling), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (procurement), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (development), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (compensation), adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (integration), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (maintenance), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (separation), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebabsebab lainnya.

Menurut Dessler (1993) berikut ini merupakan aktivitas spesifik yang tercakup dalam tiap fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan (Planning): penetapan aturan dan standar, penetapan aturan dan prosedur, penyusunan rencana dan perkiraan-prediksi atau proyeksi beberapa kemungkinan di masa datang.

2. Pengorganisasiannya (Organizing): penugasan pelaksanaan pekerjaan tertentu bagi tiap pegawai, pembentukan departemen-departemen, pendelegasian wewenang kepada bawahan, penetapan jalur wewenang dan komunikasi, pengkoordinasian pekerjaan yang dilakukan bawahan.
3. Pengisian Staf (Staffing): penetapan jenis pegawai yang perlu diangkat, perekrutan calon pegawai, seleksi pegawai, penyusunan standar prestasi kerja, penyuluhan pegawai, training dan pengembangan pegawai.
4. Pengawasan (Controlling): penyusunan standar-seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi, pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

2.2.1.3. Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia penting dalam menentukan terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam manajemen. Terdapat dua pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu hard approach dan soft approach. Menurut Mondy dan Noe (1990) hard approach yaitu pendekatan yang memfokuskan diri pada sisi “sumber” di luar sumber daya manusia yang mempengaruhi proses pemberdayaan sumber daya manusia bagi pencapaian tujuan organisasi, dimana pendekatan ini beranggapan bahwa orang-orang dikelola dengan cara-cara yang sama sebagaimana peralatan dan material. Sedangkan soft approach yaitu pendekatan yang memfokuskan pada teori ilmu perilaku yang menekankan faktor hubungan antara manusia dan motivasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain menurut Alwi (2008) *hard approach* (pendekatan keras) memfokuskan pada sisi sumber di luar sumber daya manusia yang mempengaruhi proses pemberdayaan sumber daya manusia bagi pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini beranggapan bahwa orang-orang dikelola dengan cara-cara yang sama sebagaimana peralatan dan material. Sedangkan *soft approach* (pendekatan lunak) menekankan faktor hubungan antara manusia dengan motivasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. *Turnover Intention*

2.2.2.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Saeed *et. al*, (2014), *Turnover intenention* 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.

Menurut Mobley (1986) *Turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi. Jewell dan Siegall (1998) menyatakan *turnover* sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternative pekerjaan lain di luar organisasi atau sebagai “penarikan diri” dari pekerjaan yang sekarang yang tidak

memuaskan dan penuh stress. Sedangkan Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Harnoto (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

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)

Harnoto (2002) menjelaskan ada beberapa perilaku yang menandai akan terjadinya *turnover intention* oleh karyawan, diantaranya adalah :

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.

2.2.2.2. Faktor *Turnover Intention*

Mobley (1986) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.2.2.3. Dampak *Turnover*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Mobley (1986) menyebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : beban kerja yang bertambah, biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan untuk karyawan baru, produksi yang berkurang dari biasanya, pemborosan karena adanya karyawan baru dan memicu stres kerja pada karyawan lama.

Dharma (2013) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah:

1. Biaya penarikan karyawan, Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
2. Biaya latihan, Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.2.2.4. Indikator *Turnover*

Camman *et al.* (1979) menjelaskan ada 2 hal yang mengindikasikan *turnover intention*, yaitu:

1. Aktif mencari alternatif kerja

Karyawan akan dengan aktif mencari alternatif kerja lain diluar perusahaan, dan bersedia untuk menjalani test atau wawancara kerja di luar perusahaan untuk mendapat pekerjaan yang baru.

2. Fikiran untuk keluar

Dalam beberapa kesempatan baik ketika bekerja atau tidak karyawan selalu tersirat keinginan untuk berhenti menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja.

2.2.3. Stres Kerja

2.2.3.1. Pengertian 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.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami 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 perbedaan individu dan proses

psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Kenyataan ini membawa seorang karyawan dalam dua kemungkinan. Pertama bisa membawa konteks negatif dimana dapat memperburuk kinerjanya dan menghambat kelancaran proses produksi perusahaan. Namun juga dapat membawa pada konteks positif apabila stres ini dalam taraf wajar. Dengan kondisi ini karyawan akan bertambah semangatnya dalam bekerja, dan bisa menganggap ini sebagai tantangan yang mampu memperkaya kualitas kerjanya.

2.2.3.2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2001) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu on-the-job dan off-the-job.

Penyebab stres kerja on-the-job adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
7. Kemenduaan peranan (role ambiguity).
8. Frustrasi.
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
11. Berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan penyebab stres off-the-job atau penyebab dari luar perusahaan adalah :

1. Kekuatiran finansial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah phisik.
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Robbins (2006), terdapat 3 kategori potensi pemicu stres kerja, hal tersebut antara lain:

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, diantaranya:

- a. Selain mempengaruhi desain struktur perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga dapat menjadi pemicu stres diantara karyawan.
- c. Perubahan teknologi juga dapat menyebabkan stres, karena inovasi baru yang bisa membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor Perusahaan

Faktor perusahaan dikelompokkan menjadi 3 bagian, diantaranya:

- a. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, mencakup desain pekerjaan individual, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

- b. Tuntutan peran merupakan beban berlebihan yang dialami saat karyawan diharapkan menjalankan lebih banyak peran daripada waktu yang ada.
- c. Tuntutan antarpribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari teman dan hubungan antarpribadi yang buruk bisa menyebabkan stres.

3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi ini menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat pada diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak merupakan masalah hubungan yang memicu stres bagi karyawan yang kemudian terbawa hingga ketempat kerja. Masalah ekonomi yang dialami akan menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Mangkunegara (2009) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

- 1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- 2. Waktu kerja yang mendesak.
- 3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- 4. Iklim kerja yang tidak sehat.
- 5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 6. Konflik kerja.

7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.2.3.3. Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2001) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

2.2.3.4. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Parker dan De Cottiis (1983) yaitu :

1. Time Pressure (Tekanan Waktu)

Suatu kondisi dimana karyawan mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

2. Anxiety (Kegelisahan)

Adalah perasaan campuran yang berisikan dengan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa yang akan datang tanpa sebab-sebab yang khusus untuk ketakutan dan keprihatinan tersebut.

2.2.4. Komitmen Organisasi

2.2.4.1. Pengertian 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 Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan 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.

Komitmen organisasional merupakan hubungan kekuatan relatif yang luas antara individu dengan organisasi, yang karakteristiknya menurut Mowday *et al.* (1987) meliputi;

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan nilai-nilai organisasi,
2. Kesiediaan untuk berusaha yang sebesar - besarnya untuk organisasi, dan
3. Adanya keinginan yang pasti untuk mengetahui keikutsertaan dalam organisasi.

Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi.

Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar (Mathis & Jackson, 2001)

2.2.4.2. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen, (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, yaitu:

1. *Affective Organizational Commitment (AOC)*, adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

2. *Continuance Organizational Commitment* (COC), adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.
3. *Normative Organizational Commitment* (NOC), adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

2.2.4.3. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap:

1. Kinerja yang tinggi.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kinerja karyawan akan cenderung tinggi.

2. *Turnover* yang rendah.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover* yang rendah. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar akan cenderung rendah.

3. Absensi yang rendah.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap absensi yang rendah. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kecenderungan ketidakhadiran karyawan akan cenderung rendah.

2.2.5. Kepuasan kerja

2.2.5.1. Pengertian 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 (2015) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sementara 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.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosioal karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja. Bila karyawan merasa puas maka kepuasan kerja telah tercapai, begitupula sebaliknya. Kepuasan ini dirasakan oleh karyawan setelah mereka membandingkan antara harapan yang akan didapat dari hasil pekerjaan nya dengan apa yang telah mereka dapatkan dari hasil pekerjaannya.

2.2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) ada empat faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan agar tinggi, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

2. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

4. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang

karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2.2.5.3. Indkiator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin (1969) ada beberapa indikator penentu kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan perasaan karyawan mengenai pekerjaannya,

1. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan.

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi.

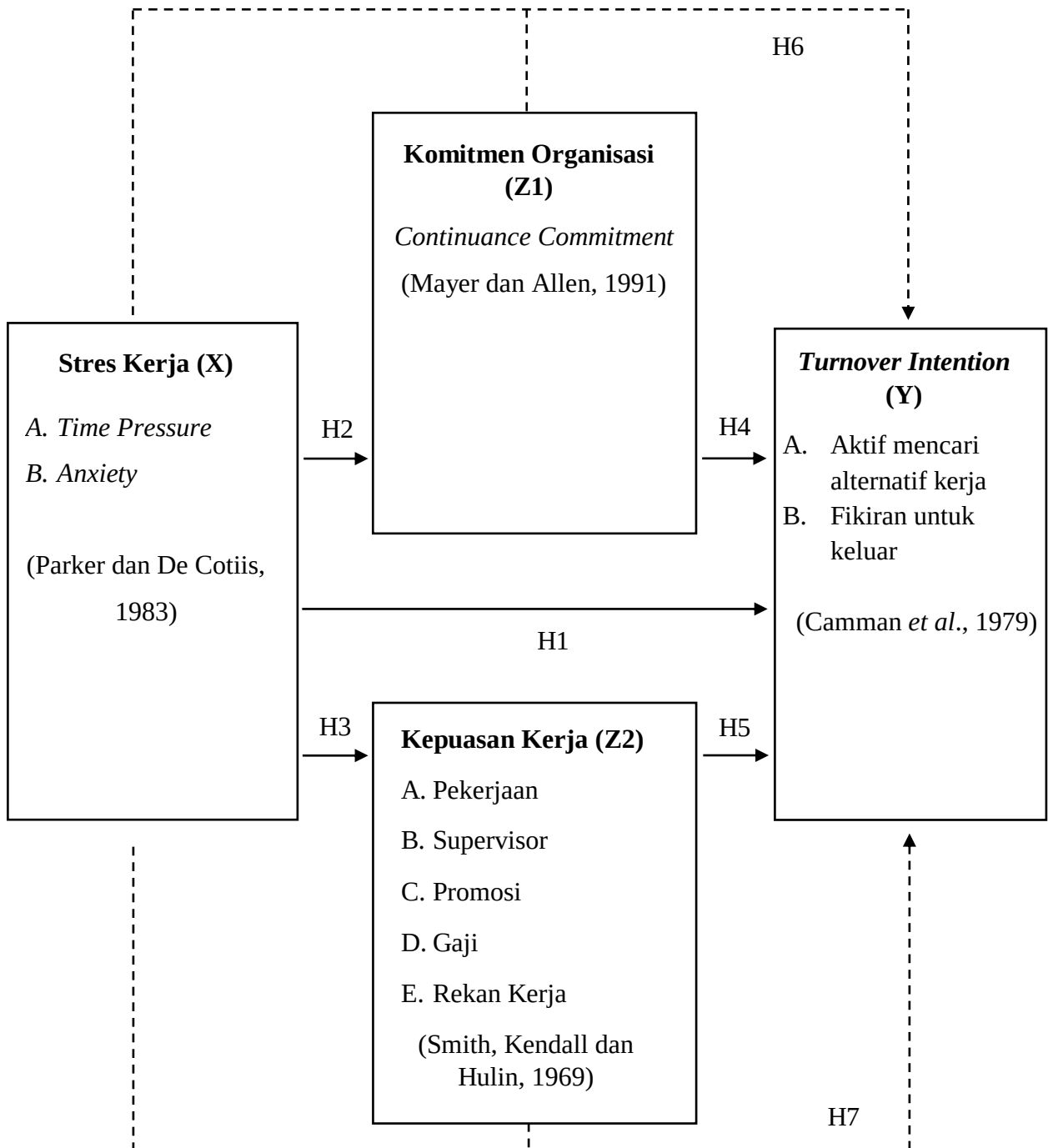
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah.

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian

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



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. 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 positif 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*.

2.4.2. 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 memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari 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 terbatasnya 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 Herzberg (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 Organasional 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*.

2.4.3. 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 diidentifikasi 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*.

2.4.4. Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen organisasi

Stress kerja muncul sebagai hasil dari ketidaksesuaian 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 menjadi 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 menunjukkan bahwa antara stres kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan negatif. Dimana karyawan bila tidak terbebaskan dari stres kerja atau setidaknya berkurangnya stresnya 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.

2.4.5. 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 sesuatu 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.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Siregar (2013) hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Definisi tersebut diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. yaitu mengumpulkan data-data dari perusahaan yang diperlukan dan kemudian diuraikan secara keseluruhan agar memberikan gambaran mengenai keadaan perusahaan dari sisi pekerjaan yang menimbulkan turnover intention. Menurut Sekaran (2013) Suatu penelitian deskriptif dilakukan untuk memastikan dan mampu menggambarkan karakteristik dari variabel yang diminati dalam suatu situasi.. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Sedangkan menurut Arikunto (2002) menyebutkan bahwa dalam melakukan penelitian ada dua jenis metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistik sebagai dasar analisis, sedangkan penelitian kualitatif menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Pendapat lain Kuncoro (2001) penelitian dengan metode kuantitatif berangkat dari data, data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta yang beralamat di Jalan Magelang Km. 8 No. 75 Yogyakarta. 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.

3.2.1 Logo



Gambar 3.1 Logo PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta
(Sumber: Data Primer PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta tahun 2018)

3.2.2 Sejarah Singkat 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.

3.2.3 Bidang Usaha

PT. Cipta Sarina Vidi mempunyai berbagai bidang usaha yaitu:

1. Vidi Catering yang bergerak pada layanan penyedia catering
2. Hotel Vidi bergerak pada bidang perhotelan
3. Hegar Restaurant atau Nasima Vidi bergerak pada bidang restoran
4. Graha Sarina Vidi yang bergerak pada bidang persewaan gedung dan restoran.

3.2.4 Visi Dan Misi

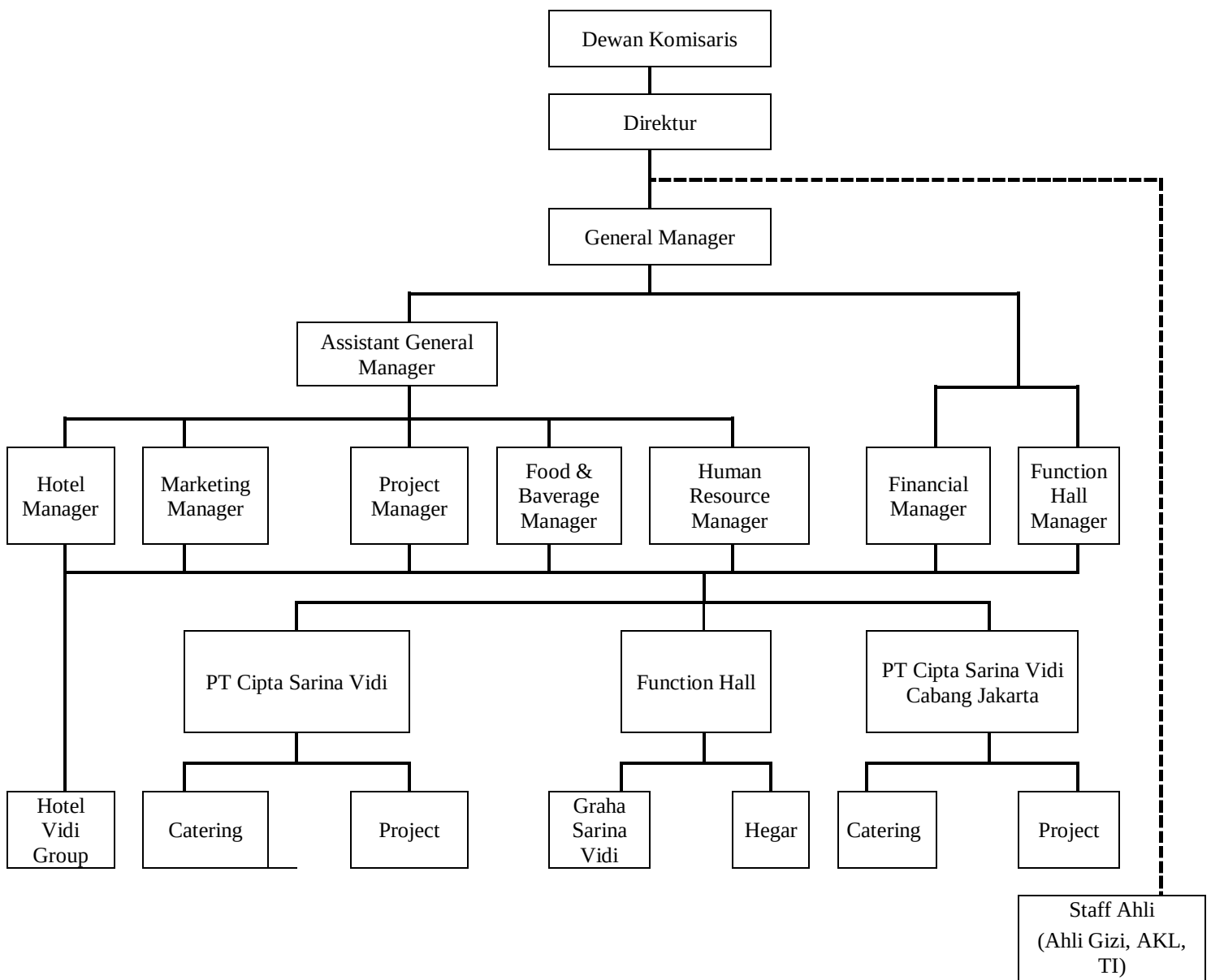
Visi :

Menjadikan Usaha yang lestari dan leader dalam bidangnya untuk Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan luar Daerah Istimewa Yogyakarta dengan tidak meninggalkan norma – norma Agama, Sosial dan Negara.

Misi :

1. Menjadikan usaha PT Cipta Sarina Vidi perusahaan yang bermanfaat dan berkembang sesuai zaman untuk keperluan dalam dan luar perusahaan, pribadi, keluarga, agama dan Negara dengan jalan Ridho-Nya.
2. Menyenangkan konsumen dalam arti yang luas dengan bekal pengalaman dalam bidang yang dikuasai PT Cipta Sarina Vidi

3.2.5 Struktur Organisasi PT. Cipta Sarina Vidi



3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

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.

3.3.2. Sampel

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

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Dimana:

n : ukuran Sampel

N : ukuran populasi

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

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0.1^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0.01}$$

$$n = \frac{120}{2.2}$$

$$n = 54,54 \approx 55$$

Berdasarkan pertimbangan dana, tenaga dan waktu, maka pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebesar 55 orang dari PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi (Sekaran, 2006).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Siregar (2013) simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

3.4. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Data menurut Siregar (2013) adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu,

kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarluaskan melalui internet (Sekaran, 2011)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011).

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi yang menyangkut dengan indikator serta elemen penelitian maka peneliti akan menggunakan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) menurut Sekaran (2014) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Dalam teknik pengumpulan data kuesioner atau angket, skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Siregar (2013) skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub-indikator yang dapat

diukur. Sehingga sub-indikator dapat dijadikan tolok ukur untuk membuat suatu pertanyaan/ Pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Alasan peneliti menggunakan skala likert yaitu responden cepat memahami bagaimana menggunakan skala tersebut pada saat mengisi kuisioner.

3.5. Variabel Operasional

3.5.1. Identifikasi Variable

Menurut Sekaran (2014) variabel adalah sesuatu yang dapat membdakan atau memberikan nilai yang berbeda. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada saat yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Di dalam penelitian ini terdapat empat jenis variabel, yaitu satu variabel bebas (*independent variabel*), satu variabel terikat (*dependent variabel*) dan dua variabel intervening.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Artinya, ketika variabel independen ada, variabel dependen juga ada, dan dengan kenaikan masing-masing variabel independen, terjadi pula kenaikan atau penurunan variabel dependen juga (Sekaran, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stres kerja yang kemudian disebut sebagai variabel X.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel minat utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan menggambarkan variabel dependen, atau untuk menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Dengan kata lain, ini adalah variabel utama yang cocok untuk penyelidikan sebagai

faktor yang layak (Sekaran, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* yang kemudian disebut sebagai variabel Y.

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang berada di antara waktu dimana saat variabel independen mulai beroperasi untuk mempengaruhi variabel dependen maka dampaknya dirasakan di dalamnya (Sekaran, 2011). Variabel intervenig dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang kemudian disebut sebagai variabel Z.

3.5.2. Definisi Operasional Variable Penelitian

3.5.2.1. *Turnover Intention* (Y)

Dalam penelitian ini menggunakan variabel *turnover intention*. Pengertian *turnover* menurut Robbins (2006) adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Werther dan Keith (1993) mengemukakan definisi *turnover* sebagai “*the willingness of employees to leave one organization for another*”. Artinya, kesediaan para pegawai untuk meninggalkan satu organisasi menuju yang lain.

Indikator yang digunakan dalam variabel *turnover intention* menurut camman et al. (1979) ada 2, yaitu:

1. Saya aktif mencari pekerjaan baru di tahun depan.
2. Saya sering berpikir untuk berhenti.

3.5.2.2. Stress Kerja (X)

Menurut Veithzal (2004) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada.

Indikator yang digunakan dalam variabel stres kerja diambil dari pendapat Parker dan De Cotiis (1983) yaitu :

1. *Time Pressure* (Tekanan Waktu)

Indikator – indikatornya antara lain:

- a. Waktu dengan keluarga sedikit
- b. Sangat jarang menikmati suasana luar perusahaan.
- c. Sedikit waktu untuk kegiatan lainnya.
- d. Saya sulit membagi waktu berinteraksi dengan dunia luar.
- e. Pekerjaan saya banyak dan waktu melakukannya sedikit.

2. *Anxiety* (Kegelisahan)

Indikator – indikatornya antara lain:

- a. Saya takut ditelpon urusan pekerjaan ketika dirumah.
- b. Saya merasa tidak pernah libur.
- c. Terlalu teman saya terkena burnout karena pekerjaan.
- d. Saya merasa gelisah atau gugup akibat pekerjaan saya.
- e. Pekerjaan saya terasa lebih dari yang seharusnya.

3.5.2.3. Komitmen Organisasi (Z1)

Meyer dan Allen, (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, namun pada penelitian ini menggunakan komponen *Continuance Organizational Commitment* (COC), yaitu hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan

dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

Indikator – indikatornya antara lain:

1. Terdapat kesamaan antara prinsip saya dengan perusahaan
2. Organisasi ini menginspirasi saya untuk terus berprestasi
3. Banyak yang saya peroleh dengan bergabung perusahaan ini
4. Saya selalu setuju dengan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan
5. Perusahaan ini adalah yang terbaik untuk bekerja

3.5.2.4. Kepuasan Kerja (Z2)

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja menurut Smith *et al.* (1969) bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Indikator – indikatornya antara lain:

- a. Pekerjaan saya memberikan semangat untuk berprestasi
- b. pekerjaan saya sangat menarik
- c. Pekerjaan saya sangat menyenangkan
- d. Pekerjaan saya benar-benar sesuatu yang berharga

2. Atasan.

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

Indikator – indikatornya antara lain:

- a. Karyawan dilibatkan dalam pemecahan masalah tertentu
- b. Atasan saya selalu adil kepada saya
- c. Saya mendapat penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja sangat baik
- d. Atasan saya selalu menepati janjinya

3. Teman sekerja.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Indikator – indikatornya antara lain:

- a. Rekan kerja saya tidak mementingkan dirinya sendiri
- b. Rekan kerja saya ramah dan menyenangkan
- c. Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya kesulitan

4. Promosi.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Indikator – indikatornya antara lain:

- a. Perusahaan memiliki kebijakan promosi yang adil
- b. Banyak peluang bagus untuk karyawan yang ingin maju
- c. Saya memiliki peluang besar untuk dipromosikan

5. Gaji/upah.

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

Indikator – indikatornya antara lain:

- a. Gaji saya cenderung tinggi dibanding perusahaan lain
- b. Gaji saya sesuai dengan yang saya harapkan
- c. Gaji saya cukup untuk memenuhi keperluan saya

3.6. Uji Validitas dan Realibilitas

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2008) menunjukkan tingkat atau derajat mendukung bukti kesimpulan yang ditarik dari skor yang diturunkan dari ukuran atau tingkat mana skala mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item variabel, kemudian nilai hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada r tabel dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dinyatakan valid jika nilai hasil korelasi lebih besar dari nilai r tabel.

Untuk menguji validitas suatu instrumen menurut Sugiyono (2008) digunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antar item total

N : Jumlah responden

X : Skor butir

Y : Skor total

XY : Skor butir x skor total

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Pearson Product Moment dari masing-masing item pertanyaan, syarat minimum koefisien korelasi (r kritis) adalah sebesar 0,3, jadi korelasi masing-masing item pertanyaan harus lebih besar dari 0,3.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas didefinisikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat dikatakan handal. (Sugiyono, 2008). Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{K_r}{1 + (K - 1)r}$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas Alpha Chronbach

r : Koefisien korelasi untuk variabel

k : Jumlah variabel

Untuk mengetahui alat ukur reliabilitas atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas nilai koefisien tersebut dari 0 hingga 1. Apabila semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan reliabel. Suatu pengukuran dikatakan reliabel bilamana nilai Alpha Cronbach diatas 0,6 atau 60% maka data tersebut reliabel.

3.7. Metode Analisis Data

Terdapat dua analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Analisis statistik adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan F mengamsusikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis grafik Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residu adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode

yang lebih handal yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

2. Analisis statistik Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtois dan skewness dari residual. Nilai z untuk skewness dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6}/N}$$

Sedangkan nilai z kurtois dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\sqrt{24}/N}$$

Dimana N adalah jumlah sampel, jika Z hitung > Z tabel, maka distribusi tidak normal. Misalkan nilai Z hitung > 2.58 menunjukkan penolakan asumsi normalitas pada tingkat signifikan 0.01 dan pada tingkat signifikan 0.05 nilai Z tabel = 1.96

3.7.1.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2006) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur

variabilitas variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap penelitian harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Contoh jika nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95

3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006) menerangkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2006) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2. Uji Hipotesis

Setelah diketahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Menurut Ghozali (2006) perlu dilakukan uji statistik dimana uji statistik yang digunakan adalah uji F dan uji t, yaitu:

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2006) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol atau $H_0 : \beta_i = 0$ (artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen).

Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau $H_A : \beta_i \neq 0$ (artinya variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

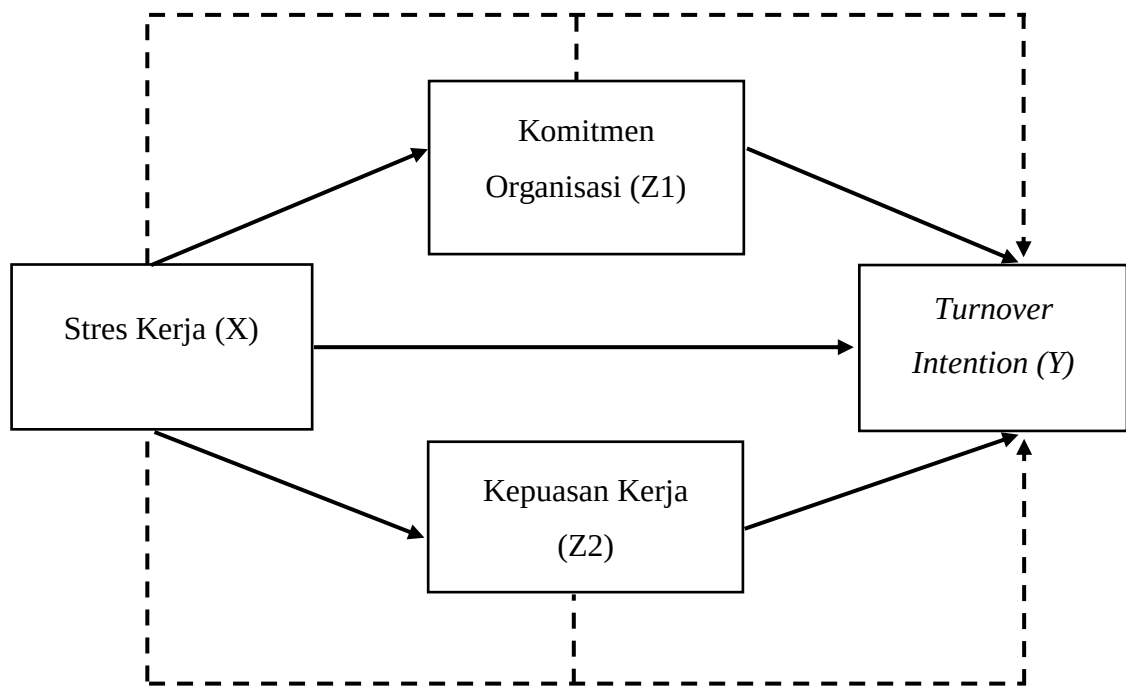
- a. Bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai

tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.7.3. Analisis Jalur

Menurut Rutherford dalam Sarwono (2007) analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi sederhana jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Sedangkan menurut Webley dalam Sarwono (2007) analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi sederhana dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam membangun diagram jalur, hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh garis dengan satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) dari satu konstruk ke konstruk lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk (Ghozali, 2011).



Gambar 3.2 Diagram Jalur

Diagram jalur di atas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana X adalah variabel eksogen dan Z1, Z2 dan Y adalah variabel endogen.

BAB IV

PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta”. Sistematika pembahasan hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif, meliputi bagian kerja, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, jenis kelamin, dan lama bekerja. Kemudian analisis dan pembahasan kuantitatif berupa analisis jalur, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Kuesioner disebarkan kepada 55 karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Dalam penelitian ini kuesioner dititipkan kepada HRD kantor yang disebar oleh salah satu karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif responden, analisis deskripsi variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan pengujian hipotesis dengan uji t.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Stres Kerja (X1)	10
2	Komitmen Organisasi (Z)	5
3	Kepuasan Kerja (X2)	17
4	Turnover Intention (Y)	2
Total Pertanyaan		34

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2018

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 program *IBM SPSS Statistics 21 for Windows*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara *r*-hit dan *r*-tabel dimana $r\text{-tabel} = 0,2656$ ($df = N-2$, $55-2 = 53$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila *r*-hit lebih besar dari *r*-tabel ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen dan Variabel Dependen

Item	<i>r</i> -hit	<i>r</i> -tabel	Keterangan
X1.1	0,421	0,2656	Valid
X1.2	0,507	0,2656	Valid
X1.3	0,681	0,2656	Valid
X1.4	0,525	0,2656	Valid
X1.5	0,519	0,2656	Valid
X1.6	0,492	0,2656	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

X1.7	0,411	0,2656	Valid
X1.8	0,318	0,2656	Valid
X1.9	0,287	0,2656	Valid
X1.10	0,380	0,2656	Valid
Y.1	0,873	0,2656	Valid
Y.2	0,839	0,2656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2018

Dari data diatas terdapat pertanyaan variabel independen yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Pertanyaan stres kerja pada item X1.1 sampai X1.10. Semua pertanyaan stres kerja valid. Pertanyaan *turnover intention* pada item Y.1 dan Y.2. Semua pertanyaan *turnover intention* valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Intervening

Item	r-hit	r-tabel	Keterangan
Z1.1	0,454	0,2656	Valid
Z1.2	0,366	0,2656	Valid
Z1.3	0,540	0,2656	Valid
Z1.4	0,402	0,2656	Valid
Z1.5	0,437	0,2656	Valid
Z2.1	0,482	0,2656	Valid
Z2.2	0,423	0,2656	Valid
Z2.3	0,337	0,2656	Valid
Z2.4	0,430	0,2656	Valid
Z2.5	0,469	0,2656	Valid
Z2.6	0,527	0,2656	Valid
Z2.7	0,417	0,2656	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

Z2.8	0,421	0,2656	Valid
Z2.9	0,378	0,2656	Valid
Z2.10	0,492	0,2656	Valid
Z2.11	0,387	0,2656	Valid
Z2.12	0,407	0,2656	Valid
Z2.13	0,435	0,2656	Valid
Z2.14	0,336	0,2656	Valid
Z2.15	0,275	0,2656	Valid
Z2.16	0,376	0,2656	Valid
Z2.17	0,327	0,2656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2018

Dari data diatas terdapat pertanyaan variabel intervening yaitu komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan. Pertanyaan komitmen organisasi pada item Z1.1 sampai Z1.5. Semua pertanyaan komitmen organisasi valid. Pertanyaan kepuasan kerja pada item Z2.1 sampai Z2.17. Semua pertanyaan kepuasan kerja valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2018

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

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Kelompok Responden Menurut Bagian

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 55 responden berkaitan dengan bagian, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

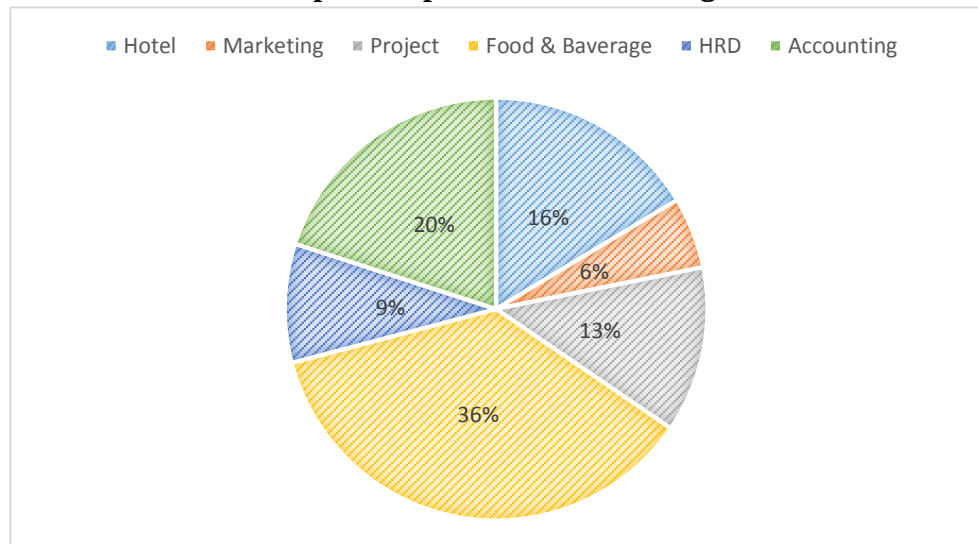
Tabel 4.5 Kelompok Responden Menurut Bagian

No	Bagian	Jumlah	Presentase(%)
1	Hotel	9	16,37
2	<i>Marketing</i>	3	5,45
3	<i>Project</i>	7	12,72
4	<i>Food & Baverage</i>	20	36,36
5	HRD	5	9,1
6	<i>Accounting</i>	11	20
Total		55	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 55 responden penelitian yang berada di bagian hotel berjumlah 9 orang atau 16,37 persen, yang berada di bagian *Marketing* berjumlah 3 orang atau 5,45 persen, yang berada di bagian *Project* berjumlah 7 orang atau 12,72 persen, yang berada di bagian *Food & Baverage* berjumlah 20 orang atau 36,36 persen, yang berada di bagian HRD berjumlah 5 orang atau 9,1 persen, yang berada di bagian *Accounting* berjumlah 11 orang atau 20 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta berada di posisi bagian *Food & Baverage*, yaitu mencapai 36,36 persen.

Gambar 4.1
Kelompok Responden Menurut Bagian



2. Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 55 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

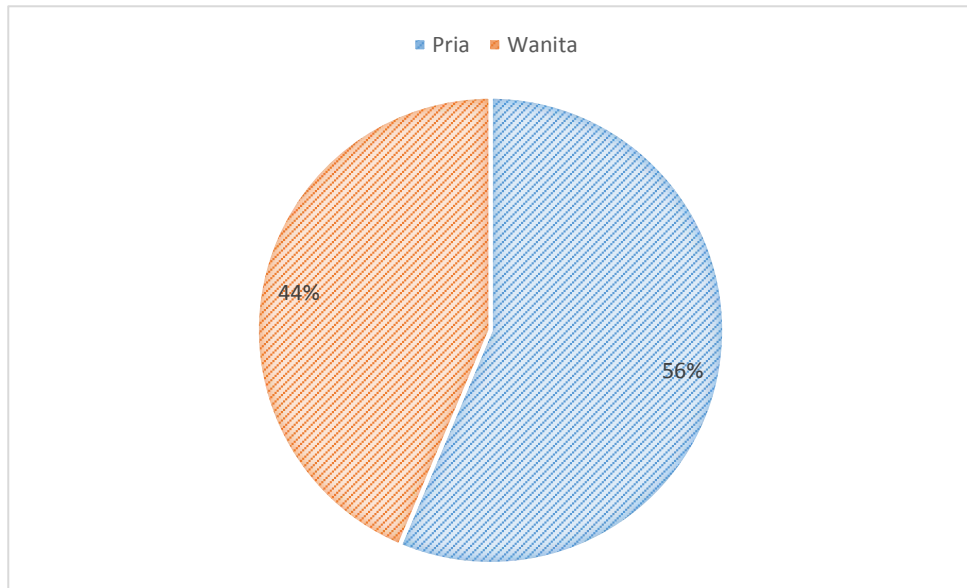
Tabel 4.6 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Pria	31	56,37
2	Wanita	24	43,63
Total		55	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 55 responden penelitian menunjukkan 31 orang atau 56,37 persen adalah pria dan 24 orang atau 43,63 persen adalah wanita. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta adalah pria, yaitu mencapai 56,37 persen.

Gambar 4.2
Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin



3. Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan

Kategori responden menurut Status Pernikahan terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada tabel berikut ini:

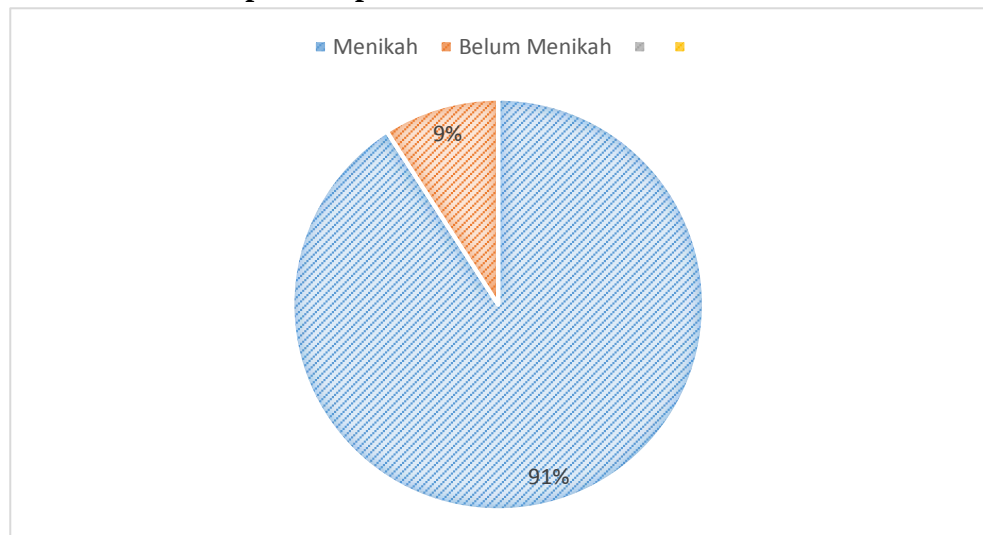
Tabel 4.7 Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase(%)
1	Menikah	50	90,9
2	Belum Menikah	5	9,1
Total		55	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 55 responden penelitian ini yang sudah menikah berjumlah 50 atau 90,9 persen, dan yang belum menikah berjumlah 5 orang atau 9,1 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta berstatus menikah, yaitu mencapai 90,9 persen.

Gambar 4.3
Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan



4. Kelompok Responden Menurut Usia

Kategori responden menurut usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Usia

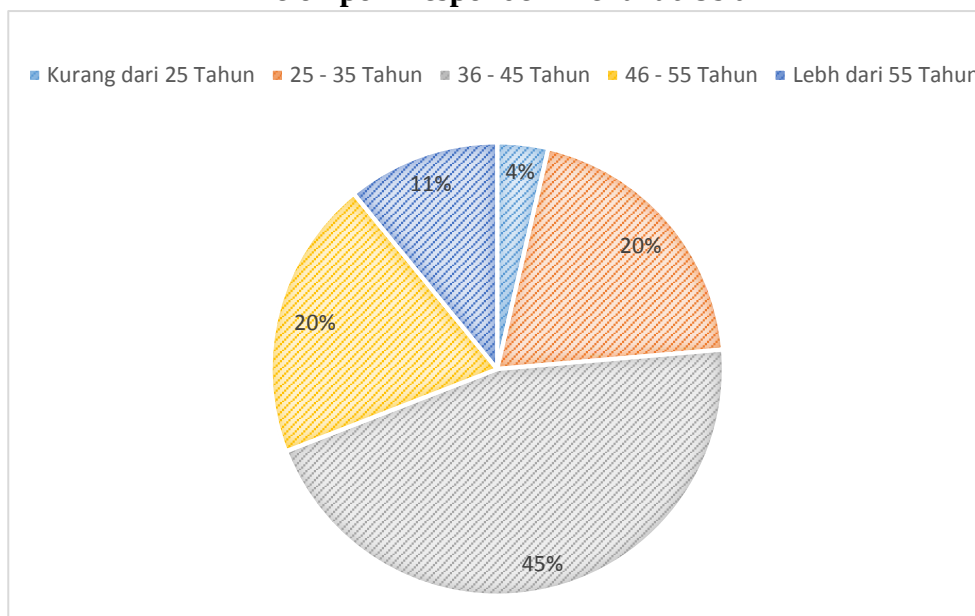
No	Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	Kurang dari 25 Tahun	2	3,63
2	25 - 35 Tahun	11	20
3	36 - 45 Tahun	25	45,46
4	46 - 55 Tahun	11	20
5	Lebh dari 55 Tahun	6	10,91
Total		55	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa dari 55 responden penelitian ini yang berumur kurang dari 25 tahun berjumlah 2 orang atau 3,63 persen, yang berumur 25-35 berjumlah 11 orang atau 20 persen, yang berumur 36-45 berjumlah 25 orang atau 45,46 persen, yang berumur 46-55 berjumlah 11 orang atau 20 persen dan yang berumur lebih dari 55 tahun berjumlah 6 orang

atau 10,91 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta berusia 36-45 tahun, yaitu mencapai 45,46 persen.

Gambar 4.4
Kelompok Responden Menurut Usia



5. Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Kategori responden menurut pendidikan terakhir terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada tabel berikut ini:

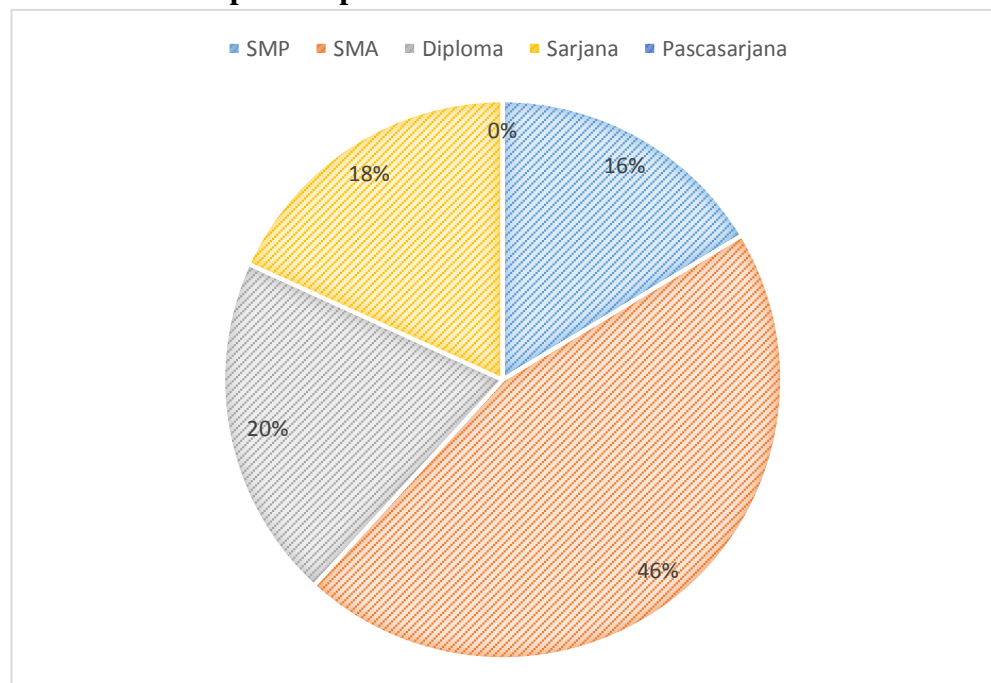
Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase(%)
1	SMP	9	16,36
2	SMA	25	45,45
3	Diploma	11	20
4	Sarjana	10	18,19
5	Pascasarjana	0	0
Total		55	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa dari 55 responden penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMP berjumlah 9 orang atau 16,36 persen, yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 25 orang atau 45,45 persen, yang memiliki pendidikan terakhir Diploma berjumlah 11 orang atau 20 persen, yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 10 orang atau 18,19 persen, dan tidak ada yang memiliki pendidikan terakhir Pascasarjana. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta memiliki pendidikan terakhirnya SMA yaitu mencapai 45,45 persen.

Gambar 4.5
Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir



6. Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

Kategori responden menurut lama bekerja terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada tabel berikut ini:

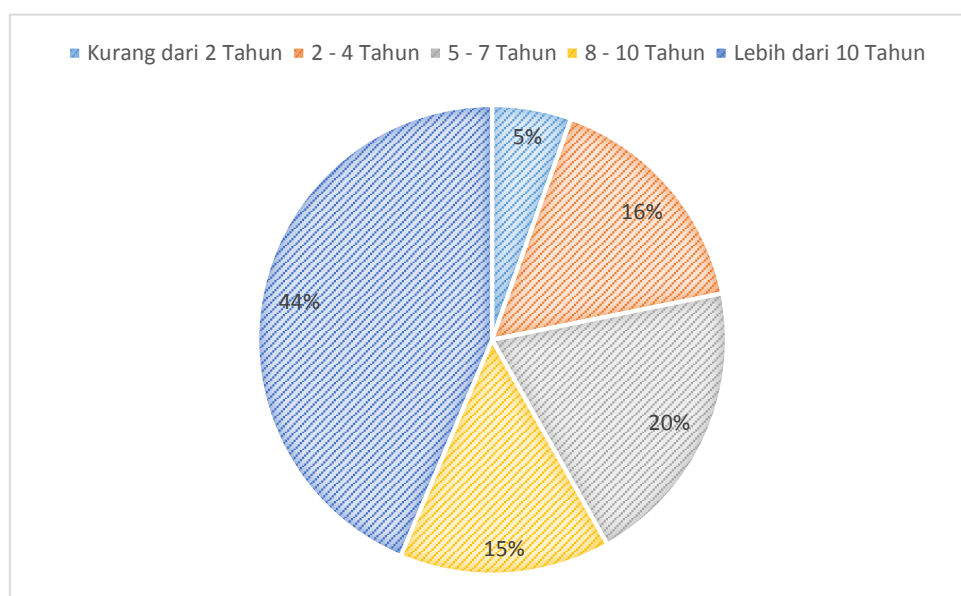
Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase(%)
1	Kurang dari 2 Tahun	3	5,46
2	2 - 4 Tahun	9	16,37
3	5 - 7 Tahun	11	20
4	8 - 10 Tahun	8	14,54
5	Lebih dari 10 Tahun	24	43,63
Total		55	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 55 responden penelitian ini yang lama bekerjanya kurang dari 2 tahun berjumlah 3 orang atau 5,46 persen, yang lama bekerjanya 2 - 4 tahun berjumlah 9 orang atau 16,37 persen, yang lama bekerjanya 5 - 7 tahun berjumlah 11 orang atau 20 persen, yang lama bekerjanya 8 - 10 tahun berjumlah 8 orang atau 14,54 persen dan yang lama bekerjanya lebih dari 10 tahun berjumlah 24 orang atau 43,63 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta lama bekerjanya lebih dari 10 tahun yaitu mencapai 43,63 persen.

Gambar 4.6 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja



4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti. Dari skor jawaban dapat diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pertanyaan. Dengan berpedoman pada nilai terendah =1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

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

Tabel 4.11 Interval Kelas

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

4.3.1 Variable Stres Kerja (X)

Analisis deskriptif variabel stres kerja diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean	Persen	Keterangan
<i>Time Pressure (Tekanan Waktu)</i>				
1	Waktu dengan keluarga sedikit	3,55	71	Tinggi
2	Sangat jarang menikmati suasana luar perusahaan.	3,71	74,2	Tinggi
3	Sedikit waktu untuk kegiatan lainnya.	3,67	73,4	Tinggi
4	Saya sulit membagi waktu berinteraksi dengan dunia luar.	3,69	73,8	Tinggi
5	Pekerjaan saya banyak dan waktu melakukannya sedikit.	3,53	70,6	Tinggi
Mean		3,63	72,6	Tinggi
<i>Anxiety (Kegelisahan)</i>				
6	Saya takut ditelpon urusan pekerjaan ketika dirumah.	3,47	69,4	Tinggi
7	Saya merasa tidak pernah libur.	3,42	68,4	Sedang
8	Banyak teman saya terkena <i>burnout</i> karena pekerjaan.	3,42	68,4	Sedang
9	Saya merasa gelisah atau gugup akibat pekerjaan saya.	3,55	71	Tinggi
10	Pekerjaan saya terasa lebih dari yang seharusnya.	3,33	66,6	Sedang
Mean		3,44	68,76	Tinggi
Mean Total		3,53	70,68	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel stres kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.13 Rekapitulasi Indikator Stres Kerja (X1)

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
1	Time Pressure (Tekanan Waktu)	3,63	72,6	Tinggi
2	Anxiety (Kegelisahan)	3,44	68,76	Tinggi
Stres Kerja (X1)		3,53	70,68	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel stres kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel stres kerja sebesar 3,53. Maka persepsi karyawan mengenai stres kerja dapat dikategorikan tinggi. Jika diukur dari indikator variabel stres kerja terlihat bahwa indikator *time pressure* (tekanan waktu) memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta memiliki stres kerja tinggi apabila tingkat *time pressure* (tekanan waktu) juga tinggi.

4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z₁)

Analisis deskriptif variabel komitmen organisasi diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	Mean	Persen	Keterangan
<i>Continuance Commitment</i>				
1	Terdapat kesamaan antara prinsip saya dengan perusahaan	3,02	60,4	Sedang
2	Organisasi ini menginspirasi saya untuk terus berprestasi	3,13	62,6	Sedang
3	Banyak yang saya peroleh dengan bergabung perusahaan ini	3,11	62,2	Sedang
4	Saya selalu setuju dengan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan	3,16	63,2	Sedang

5	Perusahaan ini adalah yang terbaik untuk bekerja	3,25	65	Sedang
Mean		3,13	62,68	Sedang

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasi dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasi komponen *continuance commitment* sebesar 3,13. Maka persepsi karyawan mengenai komitmen kontinyu dapat dikategorikan Sedang. Jika diukur dari pernyataan variabel komitmen kontinyu terlihat bahwa pernyataan “Perusahaan ini adalah yang terbaik untuk bekerja” memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan pernyataan lainnya.

4.3.3 Variable Kepuasan Kerja (Z₂)

Analisis deskriptif variabel kepuasan kerja diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Mean	Persen	Keterangan
Kepuasan dengan Pekerjaan				
1	Pekerjaan saya memberikan semangat untuk berprestasi	3,09	61,8	Sedang
2	pekerjaan saya sangat menarik	3,05	61	Sedang
3	Pekerjaan saya sangat menyenangkan	2,95	59	Sedang
4	Pekerjaan saya benar-benar sesuatu yang berharga	2,93	58,6	Sedang
Mean		3,01	60,1	Sedang
Kepuasan dengan Promosi				
5	Perusahaan memiliki kebijakan promosi yang adil	2,95	59	Sedang
6	Banyak peluang bagus untuk karyawan yang ingin maju	2,95	59	Sedang

7	Saya memiliki peluang besar untuk dipromosikan	3,05	61	Sedang
Mean		2,98	59,67	Sedang
Kepuasan dengan Atasan				
8	Karyawan dilibatkan dalam pemecahan masalah tertentu	2,95	59	Sedang
9	Atasan saya selalu adil kepada saya	2,95	59	Sedang
10	Saya mendapat penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja sangat baik	2,96	59,2	Sedang
11	Atasan saya selalu menepati janjinya	3,02	60,4	Sedang
Mean		2,97	59,4	Sedang
Kepuasan dengan Gaji				
12	Gaji saya cenderung tinggi dibanding perusahaan lain	2,85	57	Sedang
13	Gaji saya sesuai dengan yang saya harapkan	2,98	59,6	Sedang
14	Gaji saya cukup untuk memenuhi keperluan saya	2,98	59,6	Sedang
Mean		2,94	58,73	Sedang
Kepuasan dengan Rekan Kerja				
15	Rekan kerja saya tidak mementingkan dirinya sendiri	2,95	59	Sedang
16	Rekan kerja saya ramah dan menyenangkan	3,09	61,8	Sedang
17	Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya kesulitan	3,07	61,4	Sedang
Mean		3,04	60,73	Sedang
Mean Total		3,01	60,73	Sedang

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.16 Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja (X2)

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
1	Kepuasan dengan Pekerjaan	3,01	60,1	Sedang
2	Kepuasan dengan Promosi	2,98	59,67	Sedang

3	Kepuasan dengan Atasan	2,97	59,4	Sedang
4	Kepuasan dengan Gaji	2,94	58,73	Sedang
5	Kepuasan dengan Rekan Kerja	3,04	60,73	Sedang
Kepuasan Kerja (X2)		2,99	59,76	Sedang

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja sebesar 2,99. Maka persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja dapat dikategorikan sedang. Jika diukur dari indikator variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator kepuasan dengan rekan kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta memiliki kepuasan kerja tinggi apabila kepuasan dengan rekan kerja juga tinggi.

4.3.4 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Analisis deskriptif variabel *turnover intention* diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.17 Analisis deskriptif variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Mean	Persen	Keterangan
1	Saya aktif mencari pekerjaan baru di tahun depan.	3,35	67	Sedang
2	Saya sering berpikir untuk berhenti.	3,60	72	Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)		3,47	69,5	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

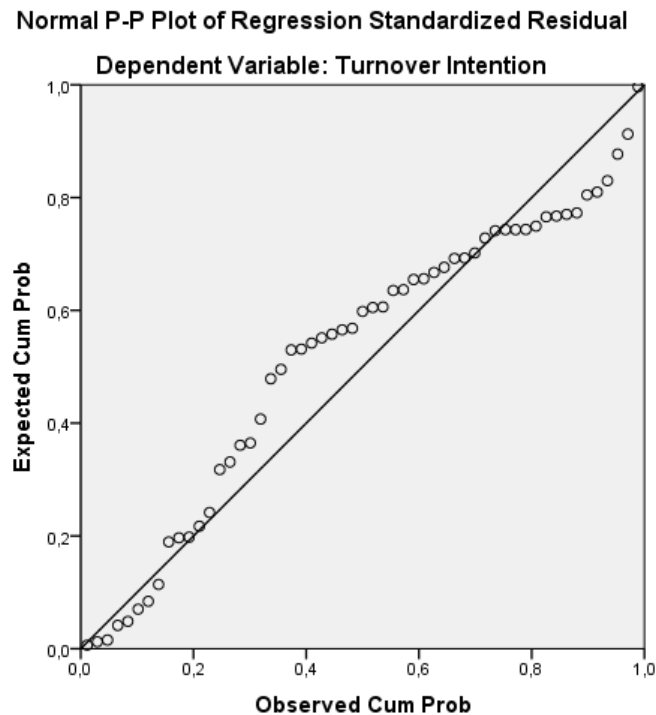
Berdasarkan Tabel menunjukkan persepsi responden mengenai variabel *turnover intention* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi

responden mengenai variabel *turnover intention* sebesar 3,47. Maka persepsi karyawan mengenai *turnover intention* dapat dikategorikan tinggi. Jika dilihat dari pernyataan variabel *turnover intention* terlihat bahwa pernyataan “Saya sering berpikir untuk berhenti.” memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan pernyataan lainnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas residu adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas:



Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018.

Dari normal *probability plots* menunjukkan berdistribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2006) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

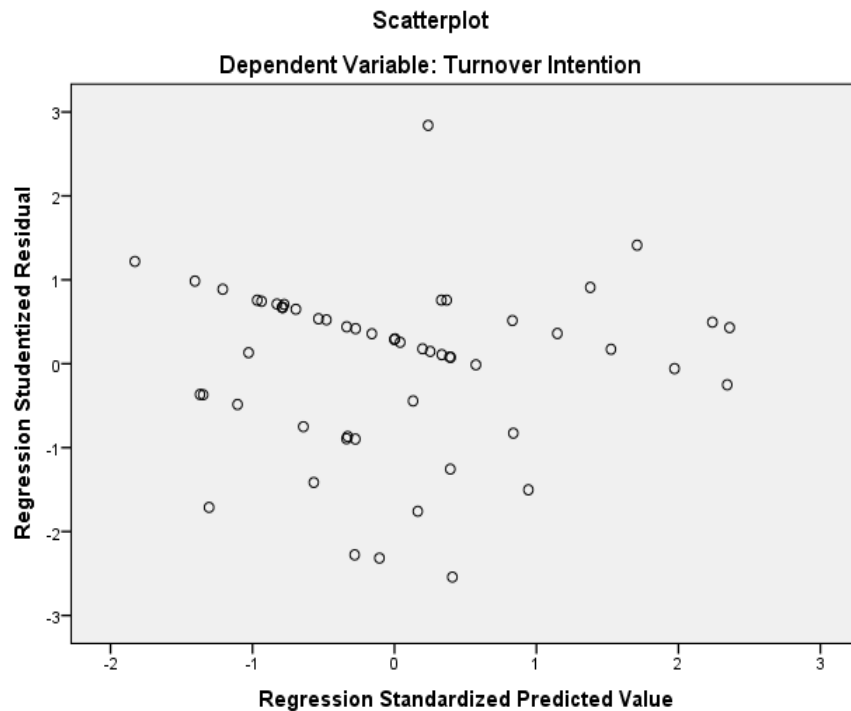
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,472	2,461		3,036	,004		
1 Stres Kerja	,090	,046	,249	1,931	,059	,940	1,064
Komitmen Organisasi	-,112	,074	-,205	-1,520	,135	,860	1,163
Kepuasan Kerja	-,053	,035	-,198	-1,504	,139	,908	1,102

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat diketahui hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 (VIF . 10) untuk semua variabel independen (bebas). Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas. Yang artinya tidak ada multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2006) menerangkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.8 Scatterplot Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari output Gambar 4.8 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.

4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

4.5.1 Analisis Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji regresi linear sederhana stres kerja terhadap *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,276	1,378		1,652	,104
Stres Kerja	,114	,047	,317	2,430	,019

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 21 for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + X + e$$

$$Y = 2,276 + 0,114X + e$$

Dimana:

Y : *Turnover Intention*

X : Stres Kerja

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (*turnover intention*) sebesar 2,276.

2. Stres Kerja (X) pada *Turnover Intention* (Y)

Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X sebesar 0,114. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan maka variabel *turnover intention* (Y) naik dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.2 Analisis Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi linear sederhana stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,155	2,944		7,526	,000
1 Stres Kerja	-,223	,100	-,293	-2,231	,030

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 21 for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Z_1 = a + X + e$$

$$Z_1 = 22,155 + -0,223X + e$$

Dimana:

Z_1 : Komitmen Organisasi

X : Stres Kerja

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel intervening (komitmen organisasi) sebesar 22,155.

2. Stres Kerja (X) pada Komitmen Organisasi (Z_1)

Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X sebesar -0,223. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan maka variabel komitmen organisasi (Z) turun dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.3 Analisis Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linear sederhana stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	65,313	6,429		10,159	,000
1 Stres Kerja	-,474	,219	-,285	-2,166	,035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 21 for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Z_2 = a + X + e$$

$$Z_2 = 65,313 + -0,474X + e$$

Dimana:

Z_2 : Kepuasan Kerja

X : Stres Kerja

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel intervening (kepuasan kerja) sebesar 65,313.

2. Stres Kerja (X) pada Kepuasan Kerja (Z_2)

Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X sebesar -0,474. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Z_2) turun dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.4 Analisis Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji regresi linear sederhana komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Hasil Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,659	1,000		7,662	,000
1 Komitmen Organisasi	-,133	,062	-,281	-2,131	,038

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 21 for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Z_1 + e$$

$$Y = 7,659 + -0,133X + e$$

Dimana:

Y : *Turnover Intention*

*Z*₁ : Komitmen Organisasi

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (*a*)

Ini berarti jika variabel intervening memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (*turnover intention*) sebesar 7,659.

3. Komitmen Organisasi (*Z*₁) pada *Turnover Intention* (*Y*)

Nilai koefisien stres kerja untuk variabel *X* sebesar -0,133. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi satu satuan maka variabel *turnover intention* (*Y*) turun dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.5 Analisis Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji regresi linear sederhana kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.23 Hasil Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi terhadap
*Turnover Intention***

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,084	1,473		6,168	,000
	Kepuasan Kerja	-,068	,028	-,314	-2,405	,020

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 21 for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Z_2 + e$$

$$Y = 9,084 + -0,068X + e$$

Dimana:

Y : *Turnover Intention*

*Z*₂ : Kepuasan Kerja

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (*a*)

Ini berarti jika variabel intervening memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (*turnover intention*) sebesar 9,084.

4. Kepuasan Kerja (*Z*₂) pada *Turnover Intention* (*Y*)

Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel *Z*₂ sebesar -0,068. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan maka variabel

turnover intention (Y) turun dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.6 Uji Hipotesis

Setelah diketahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t.

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2006) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Pengujian Hipotesis 1

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

b. Berdasarkan tabel 4.22 perhitungan t penelitian sebesar 2,430. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $55-2=53$ ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,674.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $2,430 > t$ tabel sebesar $1,674$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

2. Pengujian Hipotesis 2

a. Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

H_a : Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Berdasarkan tabel 4.22 perhitungan t penelitian sebesar $-2,231$. Taraf signifikansi $0,05$ dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $55-2=53$ ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar $1,674$.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika t penelitian $< t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t penelitian $> t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $-2,231 < t$ tabel sebesar $1,674$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua “Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

3. Pengujian Hipotesis 3

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Berdasarkan tabel 4.23 perhitungan t penelitian sebesar -2,166. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $55-2=53$ ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,674.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh $t \text{ penelitian}$ sebesar $-2,166 < t \text{ tabel}$ sebesar 1,674 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

4. Pengujian Hipotesis 4

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* organisasi.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

- b. Berdasarkan tabel 4.23 perhitungan t penelitian sebesar 2,131. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $55-2=53$ ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,674.

- c. Kriteria uji hipotesis:

Jika $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh $t \text{ penelitian}$ sebesar $2,131 > t \text{ tabel}$ sebesar 1,674 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis keempat “Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

5. Pengujian Hipotesis 5

- a. Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

H_a : Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

- b. Berdasarkan tabel 4.24 perhitungan t penelitian sebesar -2,405. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $55-2=53$ ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,674.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika $t_{\text{penelitian}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

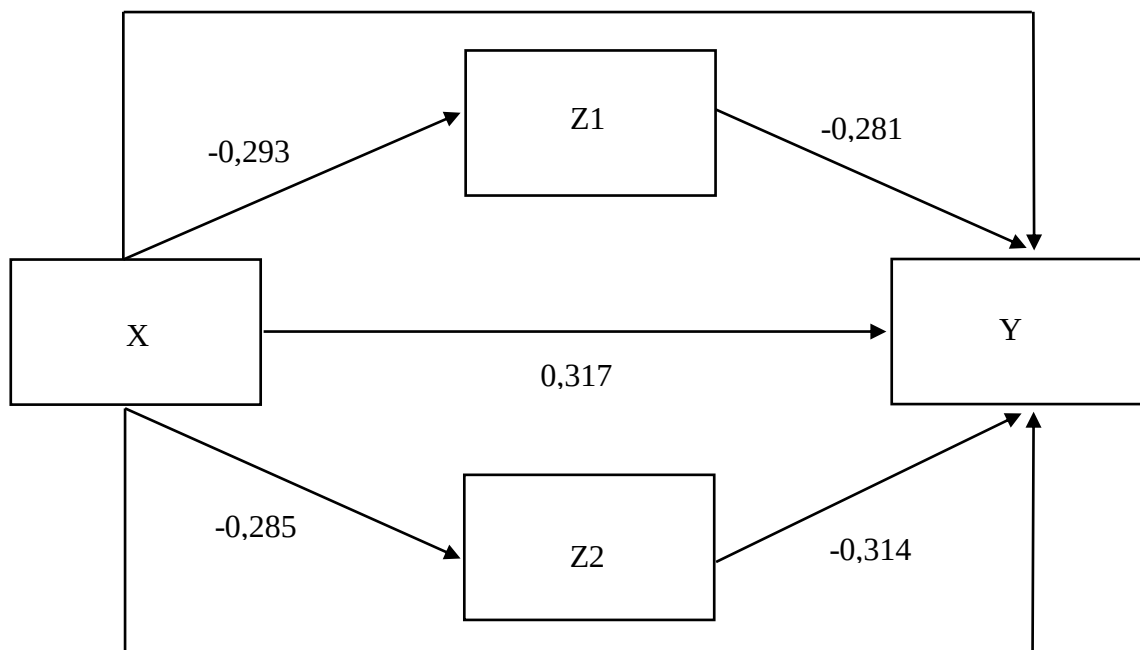
Jika $t_{\text{penelitian}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh $t_{\text{penelitian}}$ sebesar $-2,405 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,674 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

4.6.2 Analisis Jalur

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



Gambar 4.9 Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

$$X \rightarrow Y = 0,317$$

- b. Pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi.

$$X \rightarrow Z1 = -0,293$$

- c. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

$$X \rightarrow Z2 = -0,285$$

- d. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

$$Z1 \rightarrow Y = -0,281$$

- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

$$Z2 \rightarrow Y = -0,314$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

$$X \rightarrow Z1 \rightarrow Y = (-0,293 \times -0,281) = 0,082$$

- b. Pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

$$X \rightarrow Z2 \rightarrow Y = (-0,285 \times -0,314) = 0,089$$

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasi (Z).

Tabel 4.24 Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

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

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

1. Pengujian Hipotesis 6

- a. Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi stres kerja langsung terhadap *turnover intention* sebesar 0,317, koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar $-0,293 \times -0,281 = 0,082$. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung.

- b. Kesimpulan:

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh secara langsung. Hipotesis keenam “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**.

2. Pengujian Hipotesis 7

1. Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi stres kerja langsung terhadap *turnover intention* sebesar 0,317, koefisien

regresi stres kerja tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar $-0,285 \times -0,314 = -0,089$. Koefisien regresi langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung.

2. Kesimpulan:

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh secara langsung. Hipotesis ketujuh “Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention*” **tidak terbukti**.

Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

H1	Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
H6	Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Tidak Terbukti
H7	Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Tidak Terbukti

4.7 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 55 responden dari PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti dibantu oleh HRD PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta, semua kuesioner sebanyak 55 kembali. 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.

Persepsi karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta tentang stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap masing-masing variabel. Persepsi karyawan terhadap indikator stres kerja (X1) dengan nilai mean 3,53 (tabel 4.13) memperlihatkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan terhadap indikator kepuasan kerja (X2) dengan nilai mean 2,99 (tabel 4.15) memperlihatkan hasil yang sedang. Kemudian persepsi karyawan terhadap indikator komitmen organisasi (Z) dengan nilai mean 3,09 (tabel 4.17) memperlihatkan hasil yang sedang. Serta persepsi karyawan terhadap indikator *turnover intention* (Y) dengan nilai mean 3,47 (tabel 4.18) memperlihatkan hasil yang tinggi.

4.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnver Intention*.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $2,430 > t$ tabel sebesar 1,674 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnver 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 menunjukkan 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) menunjukkan 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.

4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $-2,231 < t$ tabel sebesar 1,674 sehingga H_0 diterima dan H_a 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 teralienasi, hingga *turnover*. Maka dari itu organisasi 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 cepat 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.

4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $-2,166 < t$ tabel sebesar 1,674 sehingga H_0 diterima dan H_a 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 menunjukkan 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 pekerjaannya ketika ia mendapati perbedaan ekspektasi dengan hasil yang diperoleh, atau ketika ia mendapat ketidakpastian akan pekerjaannya. Dari situ stres akan timbul.

Robbins dan Judge (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya 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 penanggulangan stres yang baik akan menimbulkan rasa akan puas pada

diri setiap karyawan, dengan rasa ini lah yang akan menghantarkan karyawan kepada kinerja yang baik juga pencapaian target tinggi dari perusahaan.

4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnver Intention*.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $-2,131 > t$ tabel sebesar 1,674 sehingga H_0 ditolak dan H_a 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 diprediksikan 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 memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi.

4.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $-2,405 > t$ tabel sebesar 1,674 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*” terbukti. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover 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 di rumah sendiri juga merasa dihargai. Dimana dengan pengakuan ini akan mengacu pada kepuasan mereka terhadap pekerjaannya 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 diidentifikasi 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 organisasi perlu menjaga kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

4.7.6 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 $-0,293 \times -0,281 = 0,082$. 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*.

4.7.7 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 $-0,285 \times -0,314 = 0,089$. 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 penelitian 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 menaikkan 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.

4.8 Pembahasan Umum

Penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnver intention* dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Penelitian ini membuat hipotesis penelitian berjumlah tujuh untuk dibuktikan pada penelitian ini. Dari tujuh hipotesis terdapat lima yang terbukti dan terdapat dua yang tidak terbukti.

Temuan dalam penelitian ini yaitu 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 *turnver intention* secara parsial, terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnver intention* secara parsial, pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnver intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnver intention* melalui komitmen organisasi dan pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnver intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnver intention* melalui kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.
2. Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja Terhadap komitmen organisasi PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.
3. Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.
4. Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.
5. Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.
6. Pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.
7. Pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penilaian pada variabel stres kerja diketahui bahwa pada indikator “*time pressure* (Tekanan Waktu)” mendapat skor tetinggi. oleh karena itu 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.
2. 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.
3. Kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta sebaiknya meneliti dengan menggunakan topik tentang kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia. Karena pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan topik kepuasan secara umum saja.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ader. R. & Cohen, N. 1993. Psychoneuroimmunology: Conditioning and stress. *Annual Review of Psychology*. (44) 53-85.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Alwi, Syafaruddin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif edisi kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- 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.
- Ariana, I Wayan Tresna dan Riana I Gede. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1). Hal:121-136
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Becker, H.S. (1960) "Notes on the Concept of Commitment". *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Choong, Yuen-Onn., Kee-Luen Wong., and Teck-Chai Lau. 2012. Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2): 51-64.
- Demicco, Frederick J., and Reid, Robert D., 1988, Older Workers: A Hiring Resource for The Hospitality Industry, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, May, pp. 56-62.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Grey. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice-Hall, Inc.
- 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.

- Fawzy, Azziza Gusta (2012). *“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya”*, Skripsi Sarjana (dipublikasikan), Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Feinstein, Andrew, H. 2005. *A Study of Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees*. (Paper Dept. Food & Beverage Management, University of Nevada).
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan IV*. 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.
- Grensing-Pophal, Lin. 2006. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- 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.
- Jatmiko, Enggar Dwi , Bambang Swasto, dan Gunawan Eko N. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 21 (No. 1). Hal 1-8
- Jewell, L. N. & Siegall, M., 1998. Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan
- 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, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 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.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1-2, Salemba Empat, Jakarta
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan : *Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M, 1990. *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon
- Mowday, R.T., R.M., Steers, & L.W., Porter, 1979, "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14.
- Parker, D.F., & DeCotiis, T.A. 1983. *Organizational Determinants of Job Stress. Organizationl Behaviour and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Permatasari, Devi. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY). *Jurnal Dinamika Akuntansi* Vol. 5 (No. 2). Hal 121-134
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Baulian, P. V. 1974. Organization Commitment, Job satisfaction, and Turnover Amog Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Retno Khikmawati. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- 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, 2001. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)* PT.Prehalindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Saeed, Rashid, Iqbal. A., Lodhi. R. N., Sami, A., Riaz, A., Munir. M., and Mizna (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. 135-143
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang, P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi Cetakan Kelima*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan *Garment* di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, hal 129-142.
- Simamora, Hendry. 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi 3. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Hal: 13-37.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta. Kencana.
- Smith, P.C., Kendall, L., and Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.

- Tett, Robert P & John P Meyer. 1993. "*Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings*". Personnel Psychology. Vol.6. Pp. 259-293.
- Waspodo Agung AWS, Handayani N C dan Paramita W, 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. Hal: 97-115
- William B. Werther, Jr., Keith Davis, 1993, *Human Resource and Personnel Management, 4th edition*, Singapore : Mc Graw – Hill International Edition.

LAMPIRAN

Lampiran 1:

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak Ibu karyawan/ti PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta

Dengan Hormat

Saya

Nama : Abdul Rosyid Ihsani

Fakultas : Ekonomi

NIM : 13311621

Jurusan : Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Kampus : Universitas Islam Indonesia

Memohon bantuan bapak ibu karyawan/ti untuk mengisi kuisisioner ini guna melengkapi kebutuhan pembuatan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta”.

IDENTITAS RESPONDEN

Bagian/Departemen	Hotel	Marketing	Project	Food&Baverage	HRD	Accounting
Jenis Kelamin	Laki-laki	Perempuan				
Status	Menikah	Belum Menikah				
Usia	15 - 25	25 - 35	36 – 45	46 – 55	Lebih dari 55	
Pendidikan Terakhir	SMP	SMA	Diploma	Sarjana	Pascasarjana	
Lama Bekerja	0 - 2	2 - 4	5 – 7	8 – 9	Lebih dari 10 tahun	

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda.

SS = Sangat Setuju (5)	N = Netral (3)	STS = Sangat Tidak Setuju (1)
S = Setuju (4)	TS = Tidak Setuju (2)	

A. Stres Kerja.

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Time Pressure (Tekanan Waktu)						
1	Waktu dengan keluarga sedikit	5	4	3	2	1
2	Sangat jarang menikmati suasana luar perusahaan.	5	4	3	2	1
3	Sedikit waktu untuk kegiatan lainnya.	5	4	3	2	1
4	Saya sulit membagi waktu berinteraksi dengan dunia luar.	5	4	3	2	1
5	Pekerjaan saya banyak dan waktu melakukannya sedikit.	5	4	3	2	1
Anxiety (Kegelisahan)						
6	Saya takut ditelpon urusan pekerjaan ketika dirumah.	5	4	3	2	1
7	Saya merasa tidak pernah libur.	5	4	3	2	1
8	Terlalu teman saya terkena <i>burnout</i> karena pekerjaan.	5	4	3	2	1
9	Saya merasa gelisah atau gugup akibat pekerjaan saya.	5	4	3	2	1
10	Pekerjaan saya terasa lebih dari yang seharusnya.	5	4	3	2	1

**Burnout* : suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

B. Komitmen Organisasi.

Continuance Commitment						
10	Terdapat kesamaan antara prinsip saya dengan perusahaan	5	4	3	2	1
11	Organisasi ini menginspirasi saya untuk terus berprestasi	5	4	3	2	1
12	Banyak yang saya peroleh dengan bergabung perusahaan ini	5	4	3	2	1
13	Saya selalu setuju dengan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan	5	4	3	2	1
14	Perusahaan ini adalah yang terbaik untuk bekerja	5	4	3	2	1

C. Turnover Intention.

1	Saya aktif mencari pekerjaan baru.	5	4	3	2	1
2	Saya sering berpikir untuk berhenti.	5	4	3	2	1

D. Kepuasan Kerja.

Kepuasan dengan Pekerjaan						
1	Pekerjaan saya memberikan semangat untuk berprestasi	5	4	3	2	1
2	pekerjaan saya sangat menarik	5	4	3	2	1
3	Pekerjaan saya sangat menyenangkan	5	4	3	2	1
4	Pekerjaan saya benar-benar sesuatu yang berharga	5	4	3	2	1
Kepuasan dengan Promosi						
5	Perusahaan memiliki kebijakan promosi yang adil	5	4	3	2	1
6	Banyak peluang bagus untuk karyawan yang ingin maju	5	4	3	2	1
7	Saya memiliki peluang besar untuk dipromosikan	5	4	3	2	1
Kepuasan dengan Atasan						
8	Karyawan dilibatkan dalam pemecahan masalah tertentu	5	4	3	2	1
9	Atasan saya selalu adil kepada saya	5	4	3	2	1
10	Saya mendapat penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja sangat baik	5	4	3	2	1
11	Atasan saya selalu menepati janjinya	5	4	3	2	1
Kepuasan dengan Gaji						
12	Gaji saya cenderung tinggi dibanding perusahaan lain	5	4	3	2	1
13	Gaji saya sesuai dengan yang saya harapkan	5	4	3	2	1
14	Gaji saya cukup untuk memenuhi keperluan saya	5	4	3	2	1
Kepuasan dengan Rekan Kerja						
15	Rekan kerja saya tidak mementingkan dirinya sendiri	5	4	3	2	1
16	Rekan kerja saya ramah dan menyenangkan	5	4	3	2	1
17	Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya kesulitan	5	4	3	2	1

Lampiran 2:

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	,423**	,318*	-,077	,114	,045
	Sig. (2-tailed)		,001	,018	,575	,409	,743
	N	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,423**	1	,343*	,259	,095	,050
	Sig. (2-tailed)	,001		,010	,056	,489	,716
	N	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	,318*	,343*	1	,396**	,385**	,317*
	Sig. (2-tailed)	,018	,010		,003	,004	,018
	N	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	-,077	,259	,396**	1	,397**	,115
	Sig. (2-tailed)	,575	,056	,003		,003	,401
	N	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	,114	,095	,385**	,397**	1	,026
	Sig. (2-tailed)	,409	,489	,004	,003		,849
	N	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	,045	,050	,317*	,115	,026	1
	Sig. (2-tailed)	,743	,716	,018	,401	,849	
	N	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	-,101	,052	-,014	,027	,008	,329*
	Sig. (2-tailed)	,464	,708	,919	,843	,953	,014
	N	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	,060	-,124	,099	,034	,214	,144
	Sig. (2-tailed)	,665	,368	,471	,804	,117	,293
	N	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	-,161	-,023	,042	-,033	,055	,164
	Sig. (2-tailed)	,242	,865	,762	,809	,688	,233
	N	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	,216	,172	,243	,288*	,127	-,061
	Sig. (2-tailed)	,114	,210	,074	,033	,355	,661
	N	55	55	55	55	55	55
Jumlah	Pearson Correlation	,421**	,507**	,681**	,525**	,519**	,492**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	-,101	,060	-,161	,216	,421**
	Sig. (2-tailed)	,464	,665	,242	,114	,001
	N	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,052	-,124	-,023	,172	,507**
	Sig. (2-tailed)	,708	,368	,865	,210	,000
	N	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	-,014	,099	,042	,243	,681**
	Sig. (2-tailed)	,919	,471	,762	,074	,000
	N	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	,027	,034	-,033	,288*	,525**
	Sig. (2-tailed)	,843	,804	,809	,033	,000
	N	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	,008	,214	,055	,127	,519**
	Sig. (2-tailed)	,953	,117	,688	,355	,000
	N	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	,329*	,144	,164	-,061	,492**
	Sig. (2-tailed)	,014	,293	,233	,661	,000
	N	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	1	,277*	,278*	,012	,411**
	Sig. (2-tailed)		,041	,040	,929	,002
	N	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	,277*	1	-,003	-,226	,318*
	Sig. (2-tailed)	,041		,982	,097	,018
	N	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	,278*	-,003	1	,037	,287*
	Sig. (2-tailed)	,040	,982		,790	,033
	N	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	,012	-,226	,037	1	,380**
	Sig. (2-tailed)	,929	,097	,790		,004
	N	55	55	55	55	55
Jumlah	Pearson Correlation	,411**	,318*	,287*	,380**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,018	,033	,004	
	N	55	55	55	55	55

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

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

Lampiran 3 :

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
Pearson Correlation	1	,516**	,242	,134	,148	,273*
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,075	,329	,281	,044
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,516**	1	,017	,157	,124	,053
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,904	,251	,366	,699
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,242	,017	1	,122	-,024	-,003
X2.3 Sig. (2-tailed)	,075	,904		,373	,861	,984
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,134	,157	,122	1	,159	,273*
X2.4 Sig. (2-tailed)	,329	,251	,373		,246	,044
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,148	,124	-,024	,159	1	,140
X2.5 Sig. (2-tailed)	,281	,366	,861	,246		,307
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,273*	,053	-,003	,273*	,140	1
X2.6 Sig. (2-tailed)	,044	,699	,984	,044	,307	
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,162	,158	,038	,218	,399**	,250
X2.7 Sig. (2-tailed)	,236	,250	,783	,110	,003	,066
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,048	,252	,027	,271*	-,089	,251
X2.8 Sig. (2-tailed)	,729	,063	,846	,045	,519	,065
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,227	-,004	,293*	,290*	-,037	,283*
X2.9 Sig. (2-tailed)	,096	,975	,030	,032	,789	,036
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,154	,177	,229	,055	,137	,087
X2.10 Sig. (2-tailed)	,263	,197	,092	,691	,318	,528
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,106	,051	,215	,296*	-,112	,238
X2.11 Sig. (2-tailed)	,439	,712	,114	,028	,415	,080
N	55	55	55	55	55	55

X2.1	Pearson Correlation	,236	,125	,102	,004	,187	-,061
2	Sig. (2-tailed)	,082	,362	,459	,975	,171	,657
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	,104	,365**	-,208	,092	,264	,418**
3	Sig. (2-tailed)	,449	,006	,128	,503	,051	,002
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	,225	,044	-,084	,020	,003	,420**
4	Sig. (2-tailed)	,099	,749	,541	,885	,982	,001
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	-,013	,035	-,058	-,101	,277*	,044
5	Sig. (2-tailed)	,924	,798	,672	,462	,041	,747
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	-,041	-,086	,258	-,031	,324*	,060
6	Sig. (2-tailed)	,767	,533	,057	,820	,016	,666
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	-,105	,067	,034	-,043	,294*	,024
7	Sig. (2-tailed)	,447	,626	,807	,756	,030	,864
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,482**	,423**	,337*	,430**	,469**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,012	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55

	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	,162	,048	,227	,154	,106	,236
	Sig. (2-tailed)	,236	,729	,096	,263	,439	,082
	N	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	,158	,252	-,004	,177	,051	,125
	Sig. (2-tailed)	,250	,063	,975	,197	,712	,362
	N	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	,038	,027	,293*	,229	,215	,102
	Sig. (2-tailed)	,783	,846	,030	,092	,114	,459
	N	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	,218	,271*	,290*	,055	,296*	,004
	Sig. (2-tailed)	,110	,045	,032	,691	,028	,975
	N	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	,399**	-,089	-,037	,137	-,112	,187
	Sig. (2-tailed)	,003	,519	,789	,318	,415	,171

	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,250	,251	,283*	,087	,238	-,061
X2.6	Sig. (2-tailed)	,066	,065	,036	,528	,080	,657
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	1	,307*	,067	,094	-,090	,271*
X2.7	Sig. (2-tailed)		,023	,628	,494	,512	,046
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,307*	1	,249	,170	,145	,277*
X2.8	Sig. (2-tailed)	,023		,067	,214	,292	,040
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,067	,249	1	,103	,153	-,135
X2.9	Sig. (2-tailed)	,628	,067		,452	,263	,326
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,094	,170	,103	1	,306*	,193
X2.10	Sig. (2-tailed)	,494	,214	,452		,023	,157
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-,090	,145	,153	,306*	1	,177
X2.11	Sig. (2-tailed)	,512	,292	,263	,023		,195
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,271*	,277*	-,135	,193	,177	1
X2.12	Sig. (2-tailed)	,046	,040	,326	,157	,195	
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,235	,274*	,099	,242	,074	,123
X2.13	Sig. (2-tailed)	,084	,043	,471	,075	,591	,372
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-,090	,186	,203	,088	,139	,239
X2.14	Sig. (2-tailed)	,515	,174	,137	,522	,312	,079
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,017	-,172	-,048	,043	-,176	-,018
X2.15	Sig. (2-tailed)	,901	,209	,726	,753	,200	,896
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,008	-,284*	-,032	,244	,026	-,021
X2.16	Sig. (2-tailed)	,953	,035	,817	,073	,850	,880
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-,120	-,044	-,144	,108	,180	,149
X2.17	Sig. (2-tailed)	,384	,750	,294	,433	,190	,277
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,417**	,421**	,378**	,492**	,387**	,407**
Total	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,004	,000	,004	,002
	N	55	55	55	55	55	55

		X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	Total
	Pearson Correlation	,104	,225	-,013	-,041	-,105	,482**
X2.1	Sig. (2-tailed)	,449	,099	,924	,767	,447	,000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,365**	,044	,035	-,086	,067	,423**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,006	,749	,798	,533	,626	,001
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-,208	-,084	-,058	,258	,034	,337*
X2.3	Sig. (2-tailed)	,128	,541	,672	,057	,807	,012
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,092	,020	-,101	-,031	-,043	,430**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,503	,885	,462	,820	,756	,001
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,264	,003	,277*	,324*	,294*	,469**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,051	,982	,041	,016	,030	,000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,418**	,420**	,044	,060	,024	,527**
X2.6	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,747	,666	,864	,000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,235	-,090	,017	,008	-,120	,417**
X2.7	Sig. (2-tailed)	,084	,515	,901	,953	,384	,002
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,274*	,186	-,172	-,284*	-,044	,421**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,043	,174	,209	,035	,750	,001
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,099	,203	-,048	-,032	-,144	,378**
X2.9	Sig. (2-tailed)	,471	,137	,726	,817	,294	,004
	N	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	,242	,088	,043	,244	,108	,492**
	Sig. (2-tailed)	,075	,522	,753	,073	,433	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.11	Pearson Correlation	,074	,139	-,176	,026	,180	,387**
	Sig. (2-tailed)	,591	,312	,200	,850	,190	,004
	N	55	55	55	55	55	55
X2.12	Pearson Correlation	,123	,239	-,018	-,021	,149	,407**
	Sig. (2-tailed)	,372	,079	,896	,880	,277	,002
	N	55	55	55	55	55	55
X2.13	Pearson Correlation	1	,197	,134	-,005	-,178	,435**
	Sig. (2-tailed)		,149	,330	,974	,194	,001

	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	,197	1	-,135	-,051	,038	,336*
4	Sig. (2-tailed)	,149		,327	,713	,786	,012
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	,134	-,135	1	,626**	,382**	,275*
5	Sig. (2-tailed)	,330	,327		,000	,004	,042
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	-,005	-,051	,626**	1	,482**	,376**
6	Sig. (2-tailed)	,974	,713	,000		,000	,005
	N	55	55	55	55	55	55
X2.1	Pearson Correlation	-,178	,038	,382**	,482**	1	,327*
7	Sig. (2-tailed)	,194	,786	,004	,000		,015
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,435**	,336*	,275*	,376**	,327*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,012	,042	,005	,015	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Lampiran 4 :

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z)

Correlations						
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
Pearson Correlation	1	,086	,217	,232	-,107	,091
Z.1 Sig. (2-tailed)		,535	,111	,089	,436	,510
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,086	1	,305*	,142	,336*	-,070
Z.2 Sig. (2-tailed)	,535		,024	,301	,012	,610
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,217	,305*	1	,260	,148	,188
Z.3 Sig. (2-tailed)	,111	,024		,056	,281	,169
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,232	,142	,260	1	-,233	-,130
Z.4 Sig. (2-tailed)	,089	,301	,056		,086	,345
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	-,107	,336*	,148	-,233	1	,174
Z.5 Sig. (2-tailed)	,436	,012	,281	,086		,203
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,091	-,070	,188	-,130	,174	1
Z.6 Sig. (2-tailed)	,510	,610	,169	,345	,203	
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,216	,147	,119	,060	,287*	,099
Z.7 Sig. (2-tailed)	,113	,285	,388	,665	,033	,470
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,210	,302*	-,104	,162	,094	,083
Z.8 Sig. (2-tailed)	,124	,025	,452	,239	,496	,545
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,215	,351**	,578**	,200	,140	,145
Z.9 Sig. (2-tailed)	,115	,009	,000	,143	,309	,290
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,251	,140	-,029	,052	,362**	,066
Z.10 Sig. (2-tailed)	,064	,307	,834	,704	,007	,634
N	55	55	55	55	55	55
Pearson Correlation	,237	,032	,007	,192	-,108	,036
Z.11 Sig. (2-tailed)	,081	,819	,959	,159	,434	,794
N	55	55	55	55	55	55
Z.12 Pearson Correlation	,154	,151	,534**	,133	,287*	,192

	Sig. (2-tailed)	,262	,273	,000	,334	,034	,161
	N	55	55	55	55	55	55
Z.13	Pearson Correlation	,247	,068	,059	,142	-,122	,200
	Sig. (2-tailed)	,069	,621	,667	,302	,376	,144
	N	55	55	55	55	55	55
Z.14	Pearson Correlation	,297*	,103	,091	,000	-,084	,392**
	Sig. (2-tailed)	,027	,455	,511	1,000	,541	,003
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,532**	,483**	,558**	,350**	,358**	,403**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,007	,002
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

		Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
Z.1	Pearson Correlation	,216	,210	,215	,251	,237	,154
	Sig. (2-tailed)	,113	,124	,115	,064	,081	,262
	N	55	55	55	55	55	55
Z.2	Pearson Correlation	,147	,302*	,351**	,140	,032	,151
	Sig. (2-tailed)	,285	,025	,009	,307	,819	,273
	N	55	55	55	55	55	55
Z.3	Pearson Correlation	,119	-,104	,578**	-,029	,007	,534**
	Sig. (2-tailed)	,388	,452	,000	,834	,959	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Z.4	Pearson Correlation	,060	,162	,200	,052	,192	,133
	Sig. (2-tailed)	,665	,239	,143	,704	,159	,334
	N	55	55	55	55	55	55
Z.5	Pearson Correlation	,287*	,094	,140	,362**	-,108	,287*
	Sig. (2-tailed)	,033	,496	,309	,007	,434	,034
	N	55	55	55	55	55	55
Z.6	Pearson Correlation	,099	,083	,145	,066	,036	,192
	Sig. (2-tailed)	,470	,545	,290	,634	,794	,161
	N	55	55	55	55	55	55
Z.7	Pearson Correlation	1	,230	-,121	,150	-,008	,009
	Sig. (2-tailed)		,091	,380	,275	,954	,946
	N	55	55	55	55	55	55
Z.8	Pearson Correlation	,230	1	,177	,223	,234	-,031
	Sig. (2-tailed)	,091		,197	,102	,086	,821
	N	55	55	55	55	55	55

Z.9	Pearson Correlation	-,121	,177	1	,078	,208	,335*
	Sig. (2-tailed)	,380	,197		,570	,127	,012
	N	55	55	55	55	55	55
Z.10	Pearson Correlation	,150	,223	,078	1	,265	,143
	Sig. (2-tailed)	,275	,102	,570		,051	,297
	N	55	55	55	55	55	55
Z.11	Pearson Correlation	-,008	,234	,208	,265	1	-,029
	Sig. (2-tailed)	,954	,086	,127	,051		,834
	N	55	55	55	55	55	55
Z.12	Pearson Correlation	,009	-,031	,335*	,143	-,029	1
	Sig. (2-tailed)	,946	,821	,012	,297	,834	
	N	55	55	55	55	55	55
Z.13	Pearson Correlation	,249	-,041	,127	,089	,165	,110
	Sig. (2-tailed)	,066	,768	,355	,517	,229	,423
	N	55	55	55	55	55	55
Z.14	Pearson Correlation	,009	,196	,139	-,005	,181	,193
	Sig. (2-tailed)	,947	,152	,313	,972	,185	,158
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,383**	,407**	,570**	,454**	,366**	,540**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,000	,001	,006	,000
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

	Z.13	Z.14	Total
Z.1	Pearson Correlation	,247	,297*
	Sig. (2-tailed)	,069	,027
	N	55	55
Z.2	Pearson Correlation	,068	,103
	Sig. (2-tailed)	,621	,455
	N	55	55
Z.3	Pearson Correlation	,059	,091
	Sig. (2-tailed)	,667	,511
	N	55	55
Z.4	Pearson Correlation	,142	,000
	Sig. (2-tailed)	,302	1,000
	N	55	55

Z.5	Pearson Correlation	-,122	-,084	,358**
	Sig. (2-tailed)	,376	,541	,007
	N	55	55	55
Z.6	Pearson Correlation	,200	,392**	,403**
	Sig. (2-tailed)	,144	,003	,002
	N	55	55	55
Z.7	Pearson Correlation	,249	,009	,383**
	Sig. (2-tailed)	,066	,947	,004
	N	55	55	55
Z.8	Pearson Correlation	-,041	,196	,407**
	Sig. (2-tailed)	,768	,152	,002
	N	55	55	55
Z.9	Pearson Correlation	,127	,139	,570**
	Sig. (2-tailed)	,355	,313	,000
	N	55	55	55
Z.10	Pearson Correlation	,089	-,005	,454**
	Sig. (2-tailed)	,517	,972	,001
	N	55	55	55
Z.11	Pearson Correlation	,165	,181	,366**
	Sig. (2-tailed)	,229	,185	,006
	N	55	55	55
Z.12	Pearson Correlation	,110	,193	,540**
	Sig. (2-tailed)	,423	,158	,000
	N	55	55	55
Z.13	Pearson Correlation	1	,248	,402**
	Sig. (2-tailed)		,068	,002
	N	55	55	55
Z.14	Pearson Correlation	,248	1	,437**
	Sig. (2-tailed)	,068		,001
	N	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,402**	,437**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	
	N	55	55	55

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

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

Lampiran 5 :

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

		Correlations		
		Y.1	Y.2	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,466**	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	,466**	1	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,873**	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

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

Lampiran 6 :

1. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,691	,707	11

2. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Z1)

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,660	,667	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z2)

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	55
	Excluded ^a	0
	Total	55
		100,0
		,0
		100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,681	,686	17

4. Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	55
	Excluded ^a	0
	Total	55
		100,0
		,0
		100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,869	,888	3

Lampiran 7 : Analisis Kuantitatif

1. Analisis Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317 ^a	,100	,083	1,624

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,578	1	15,578	5,906	,019 ^b
Residual	139,803	53	2,638		
Total	155,382	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,276	1,378		1,652	,104
	Stres Kerja	,114	,047	,317	2,430	,019

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Analisis Stres Kerja Terhadap *Komitmen Organisasi*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,293 ^a	,086	,069	3,470

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59,912	1	59,912	4,975	,030 ^b
Residual	638,198	53	12,041		
Total	698,109	54			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,155	2,944		7,526	,000
Stres Kerja	-,223	,100	-,293	-2,231	,030

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

3. Analisis Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,285 ^a	,081	,064	7,579

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,489	1	269,489	4,692	,035 ^b
Residual	3044,039	53	57,435		
Total	3313,527	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65,313	6,429		10,159	,000
	Stres Kerja	-,474	,219	-,285	-2,166	,035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4. Analisis Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,281 ^a	,079	,062	1,643

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,264	1	12,264	4,541	,038 ^b
	Residual	143,118	53	2,700		
	Total	155,382	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,659	1,000		7,662	,000
	Komitmen Organisasi	-,133	,062	-,281	-2,131	,038

a. Dependent Variable: Turnover Intention

5. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,314 ^a	,098	,081	1,626

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,283	1	15,283	5,782	,020 ^b
Residual	140,099	53	2,643		
Total	155,382	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

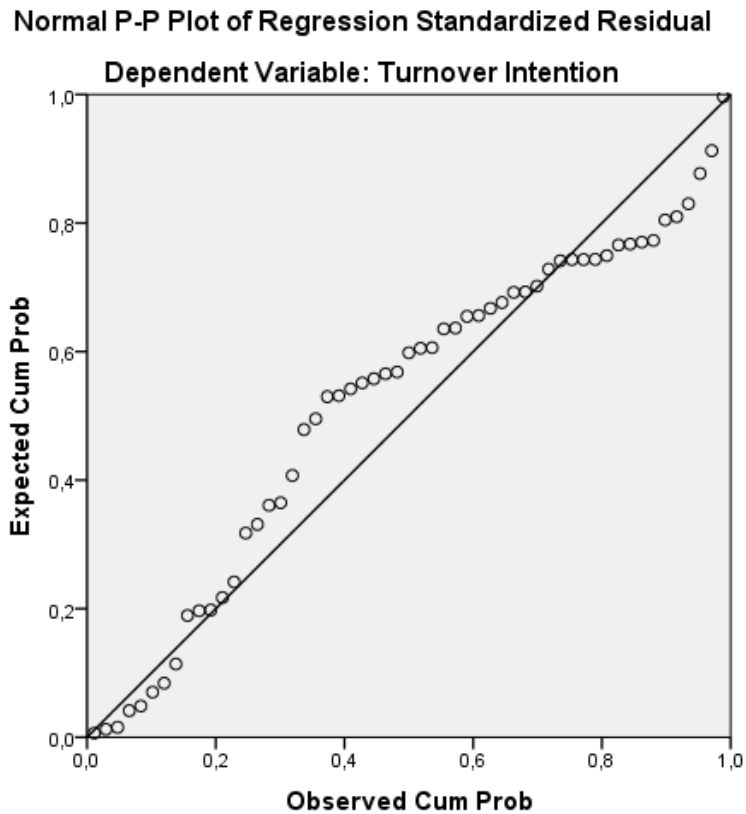
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,084	1,473		6,168	,000
Kepuasan Kerja	-,068	,028	-,314	-2,405	,020

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

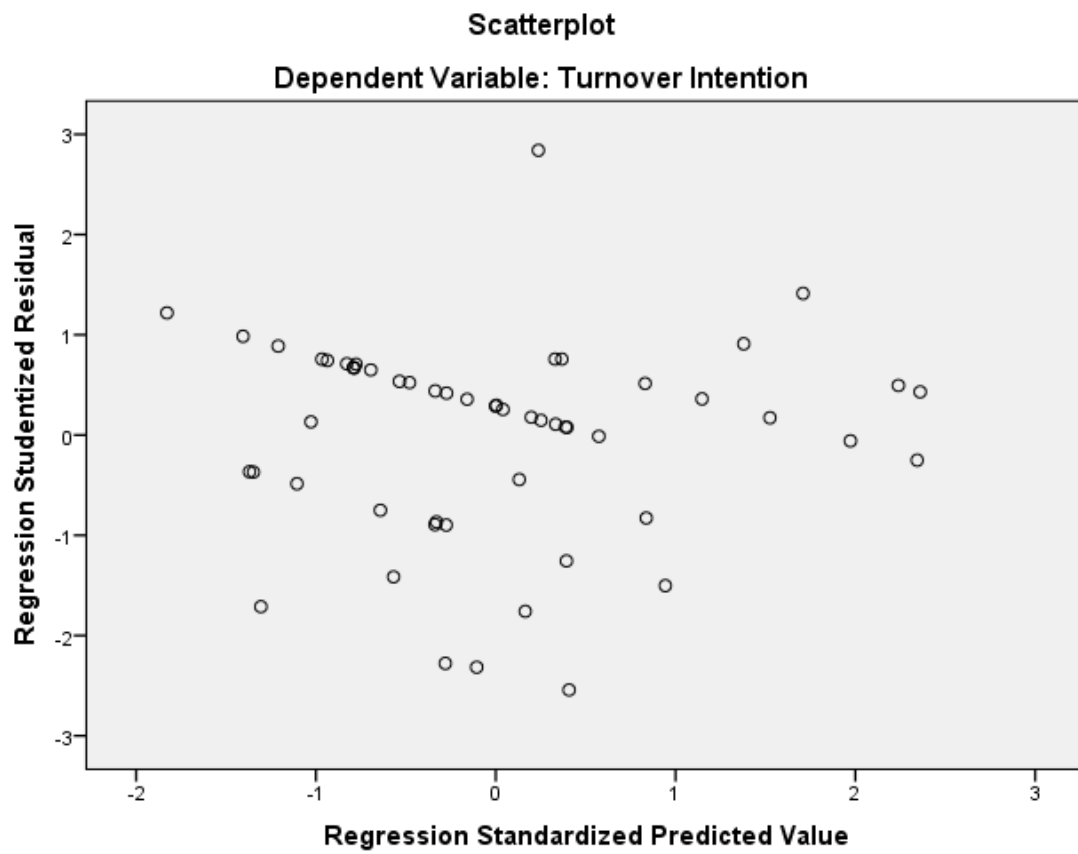


2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,472	2,461		3,036	,004		
Stres Kerja	,090	,046	,249	1,931	,059	,940	1,064
Komitmen Organisasi	-,112	,074	-,205	-1,520	,135	,860	1,163
Kepuasan Kerja	-,053	,035	-,198	-1,504	,139	,908	1,102

a. Dependent Variable: Turnover Intention

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 : Data Mentah Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total	Rata"
3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	24	2,4
4	2	3	1	3	3	3	2	2	2	25	2,5
4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	34	3,4
2	3	1	2	2	3	3	1	3	2	22	2,2
2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	23	2,3
4	3	4	3	5	4	3	5	2	2	35	3,5
3	3	3	3	3	2	4	2	5	4	32	3,2
5	2	4	1	3	5	3	4	3	2	32	3,2
2	2	4	3	3	4	4	4	2	2	30	3
4	4	2	3	2	1	3	4	2	3	28	2,8
2	4	5	4	5	4	2	3	4	2	35	3,5
2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	25	2,5
2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	25	2,5
2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	25	2,5
2	2	2	3	4	1	5	5	2	1	27	2,7
4	4	4	3	2	2	3	3	1	4	30	3
1	3	3	4	2	5	3	2	4	1	28	2,8
5	5	3	1	4	4	4	3	5	2	36	3,6
2	2	2	5	5	1	1	3	4	5	30	3
2	4	2	2	2	5	5	3	2	4	31	3,1
1	5	3	3	3	2	5	1	4	3	30	3
3	4	2	2	3	1	2	3	1	3	24	2,4
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2,3
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2,3
4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	31	3,1
4	3	4	3	2	2	1	3	2	3	27	2,7
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	26	2,6
3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	33	3,3
2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	19	1,9
4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	28	2,8
3	4	3	2	2	2	2	4	1	2	25	2,5
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22	2,2
3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	24	2,4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	33	3,3

4	5	4	5	4	2	2	2	2	4	34	3,4
4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	33	3,3
4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	33	3,3
4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	30	3
4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	24	2,4
5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	41	4,1
4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	33	3,3
3	5	4	4	4	3	2	3	2	3	33	3,3
1	4	3	4	2	5	2	4	2	1	28	2,8
2	4	3	3	2	1	3	2	2	2	24	2,4
1	1	3	5	5	2	3	4	2	2	28	2,8
2	3	4	2	2	1	1	1	4	4	24	2,4
1	1	3	3	2	2	2	4	4	2	24	2,4
2	2	2	4	4	3	3	2	1	4	27	2,7
4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	36	3,6
1	1	4	4	2	5	5	2	3	4	31	3,1
4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	33	3,3
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	3,5
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	3,3
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33	3,3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3,5
3,04	3,27	3,22	3,11	2,96	2,84	2,73	2,67	2,49	2,71		2,904

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Total	Rata"
4	4	2	4	4	18	3,60
3	4	5	5	5	22	4,40
2	4	5	3	4	18	3,60
4	2	3	4	3	16	3,20
4	2	3	4	4	17	3,40
2	2	2	3	2	11	2,20
4	3	2	4	3	16	3,20
2	3	2	2	2	11	2,20
3	4	3	4	4	18	3,60
4	3	5	4	4	20	4,00
1	2	1	2	2	8	1,60
1	5	4	4	2	16	3,20
2	4	3	2	4	15	3,00
1	3	4	2	4	14	2,80
1	1	4	4	3	13	2,60
2	3	1	4	3	13	2,60
4	4	2	2	2	14	2,80
3	3	3	4	5	18	3,60
5	5	4	4	4	22	4,40
3	2	1	2	2	10	2,00
1	4	4	2	3	14	2,80
4	3	2	4	4	17	3,40
3	3	4	3	3	16	3,20
3	3	4	3	3	16	3,20
4	4	4	3	4	19	3,80
4	3	4	3	3	17	3,40
4	2	4	4	3	17	3,40
3	3	3	3	2	14	2,80
3	3	3	3	3	15	3,00
4	4	4	4	4	20	4,00
4	4	4	2	4	18	3,60
4	2	4	4	4	18	3,60
3	3	2	2	2	12	2,40
3	4	2	4	3	16	3,20
3	2	4	4	4	17	3,40
4	4	4	4	4	20	4,00
2	2	3	3	2	12	2,40

3	3	3	3	3	15	3,00
2	3	3	3	2	13	2,60
2	3	4	3	2	14	2,80
4	4	4	4	5	21	4,20
2	3	2	2	2	11	2,20
4	3	3	2	3	15	3,00
4	3	4	3	4	18	3,60
3	2	3	2	3	13	2,60
4	4	2	3	5	18	3,60
3	4	3	3	4	17	3,40
5	4	2	4	4	19	3,80
3	3	4	3	3	16	3,20
4	3	3	2	1	13	2,60
2	3	3	3	4	15	3,00
2	4	4	3	4	17	3,40
3	2	2	3	3	13	2,60
3	3	3	4	3	16	3,20
2	2	1	2	3	10	2,00
3,02	3,13	3,11	3,16	3,25		3,13

Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12
2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	1
2	3	5	2	2	2	2	3	4	3	2	2
2	4	2	1	2	3	1	3	1	2	1	1
3	2	5	3	2	2	2	1	4	1	3	2
4	2	5	3	2	4	3	1	3	4	3	2
2	2	2	2	3	4	4	5	2	2	1	4
4	3	5	2	1	3	3	4	4	4	2	2
1	1	5	4	2	2	2	5	4	4	4	2
4	4	4	3	2	2	3	5	5	2	3	4
4	3	1	5	3	4	2	4	5	3	2	1
2	4	2	4	5	1	3	2	1	3	1	2
3	3	3	3	1	1	1	3	2	4	4	5
4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	3	2	1	4	3	3	2	3	4	3
5	5	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3
3	4	2	5	1	3	4	5	3	2	2	4
4	4	3	2	4	1	5	2	3	4	1	4
3	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	2
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
1	5	3	4	2	2	4	5	2	4	4	2
3	4	2	5	1	5	2	3	5	2	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	3	1
3	3	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2
4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	2
4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1
2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3
3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3
2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2
4	4	4	2	1	2	1	2	2	4	4	3
4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3
2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3
3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1
3,2	3,27	3,22	3,15	2,69	2,93	2,95	3,04	2,95	2,93	2,87	2,6

Z2.13	Z2.14	Z2.15	Z2.16	Z2.17	Total	Rata"
3	3	3	3	3	45	2,65
2	2	5	5	5	51	3,00
3	2	5	5	5	43	2,53
2	2	3	3	3	43	2,53
4	2	4	5	1	52	3,06
4	3	3	2	2	47	2,76
2	5	4	4	2	54	3,18
2	3	1	4	4	50	2,94
4	2	3	2	1	53	3,12
4	3	4	2	2	52	3,06
3	2	3	3	3	44	2,59
2	4	2	3	4	48	2,82
4	3	2	4	3	51	3,00
3	3	4	4	4	43	2,53
3	3	2	1	4	49	2,88
3	4	3	3	3	53	3,12
3	4	2	1	3	51	3,00
3	2	5	5	3	55	3,24
3	3	2	3	4	49	2,88
2	3	2	4	2	45	2,65
5	1	3	3	2	52	3,06
4	5	3	4	2	55	3,24
3	4	3	3	3	52	3,06
3	4	3	3	3	52	3,06
3	3	3	3	3	56	3,29
2	2	3	3	3	53	3,12
3	3	4	4	4	61	3,59
2	2	3	2	3	42	2,47
2	3	3	4	3	46	2,71
3	2	4	5	4	60	3,53
3	3	4	4	4	60	3,53
3	3	2	4	4	61	3,59
3	3	3	4	4	62	3,65
3	2	4	4	4	57	3,35
4	4	3	4	4	62	3,65
3	3	3	4	4	61	3,59
3	3	4	4	5	66	3,88

3	3	3	3	3	51	3,00
3	3	3	3	3	51	3,00
2	2	3	4	3	47	2,76
2	3	3	3	3	47	2,76
1	1	2	2	2	36	2,12
2	2	4	4	4	43	2,53
3	3	5	5	5	52	3,06
4	4	5	5	5	57	3,35
3	3	4	4	3	54	3,18
4	4	3	3	3	59	3,47
3	3	2	2	2	45	2,65
3	3	4	4	4	57	3,35
2	2	4	4	4	47	2,76
3	3	4	4	4	54	3,18
3	3	4	4	4	56	3,29
3	3	3	3	3	52	3,06
3	3	3	3	3	52	3,06
3	3	2	2	2	40	2,35
2,93	2,89	3,24	3,45	3,27		3,03

Y.1	Y.2	Total	Rata"
3	3	6	3
2	2	4	2
2	3	5	2,5
1	1	2	1
3	3	6	3
5	4	9	4,5
1	4	5	2,5
4	3	7	3,5
2	2	4	2
4	2	6	3
4	4	8	4
2	2	4	2
3	3	6	3
4	3	7	3,5
2	4	6	3
1	1	2	1
2	1	3	1,5
5	5	10	5
2	2	4	2
3	4	7	3,5
3	4	7	3,5
1	4	5	2,5
4	2	6	3
4	2	6	3
2	1	3	1,5
3	3	6	3
3	3	6	3
5	3	8	4
2	4	6	3
2	2	4	2
2	4	6	3
3	3	6	3
3	3	6	3
3	3	6	3
2	2	4	2
3	3	6	3
3	3	6	3

3	3	6	3
3	3	6	3
4	3	7	3,5
3	3	6	3
4	4	8	4
3	3	6	3
3	3	6	3
1	1	2	1
2	2	4	2
1	1	2	1
3	3	6	3
2	2	4	2
2	2	4	2
3	3	6	3
3	3	6	3
4	3	7	3,5
3	3	6	3
4	3	7	3,5
2,8	2,78		2,79

Lampiran 10 : Analisis Deskriptif

1. Bagian

No	Bagian	Jumlah	Presentase(%)
1	Hotel	9	16,37
2	Marketing	3	5,45
3	Project	7	12,72
4	Food & Beverage	20	36,36
5	HRD	5	9,1
6	Accounting	11	20
Total		55	100

2. Jenis Kelamin

Tabel Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Pria	31	56,37
2	Wanita	24	43,63
Total		55	100

3. Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase(%)
1	Menikah	50	90,9
2	Belum Menikah	5	9,1
Total		55	100

4. Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	Kurang dari 25 Tahun	2	3,63
2	25 - 35 Tahun	11	20
3	36 - 45 Tahun	25	45,46
4	46 - 55 Tahun	11	20
5	Lebh dari 55 Tahun	6	10,91
Total		55	100

5. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase(%)
1	SMP	9	16,36
2	SMA	25	45,45
3	Diploma	11	20
4	Sarjana	10	18,19
5	Pascasarjana	0	0
Total		55	100

6. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase(%)
1	Kurang dari 2 Tahun	3	5,46
2	2 - 4 Tahun	9	16,37
3	5 - 7 Tahun	11	20
4	8 - 10 Tahun	8	14,54
5	Lebih dari 10 Tahun	24	43,63
Total		55	100

Lampiran 11 :

Surat Permohonan Melakukan Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 186/DEK/10/Div.SDM/V/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

HRD PT. Cipta Sarina Vidi

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Abdul Rosyid Ihsani
No. Mahasiswa : 13311621
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Jawa No. 31 B Pringgolayan Condongcatur

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

“ Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”

Dosen Pembimbing : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut. Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 30 Mei 2018

Dekan



Dr. D. Agus Harjito, M. Si.
NIK. : 87 311 0103

Lampiran 12 :

Surat Keterangan Penelitian



Kantor Pusat : Jl. Magelang Km. 8 No. 75 Telp. (0274) 865474, 868057 Fax. (0274) 864762 Yogyakarta
Gha Sarina Vidi : Jl. Magelang Km. 8 No. 75 Telp. (0274) 865474, 868057 Fax. (0274) 864762 Yogyakarta
Cakung Jakarta : Jl. Mawar 3 No. 1 Bintaro Pesanggrahan Telp. (021) 7351317 Jakarta Selatan
Catering : Jl. Kalurang Km. 5 Srimandira 14 Telp. (0274) 587915, 583636 Fax. (0274) 520945 Yogyakarta
Hotel Vidi I : Jl. Kalurang Km. 5 Ladrang No. 3 Telp. (0274) 560900 Yogyakarta
Hotel Vidi II : Jl. Kalurang Km. 5 Srimandira No. 3 Telp. (0274) 563768, 544333 Yogyakarta
Hotel Vidi Kalurang : Jl. Kesehatan No. 4 Telp. (0274) 545333
E-mail : marketing_gsv@ciptasarinavidi.com
Website : <http://www.ciptasarinavidi.com>



SURAT KETERANGAN

NO. 16/OJTPKLPO/HRD-CSV/VII/18

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LoeLoek Soetami Rina Saputri, A. Md
NIK : 0695.0969.008
Jabatan : Human Resources Manager
Department : Human and Resources

Dengan ini memberitahukan bahwa

Nama : Abdul Rosyid Ihsani
NIM : 13311621
Semester : X
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen (Sumber Daya Manusia)
Sekolah : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Menerangkan bahwa nama tersebut diatas kami terima untuk melaksanakan Penelitian guna melengkapi Skripsi (judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT Cipta Sarina Vidi) di PT Cipta Sarina Vidi mulai tanggal 10 Juli 2018 sampai dengan 10 Agustus 2018.

Demikian hal ini kami sampaikan

Yogyakarta, 6 Juli 2018
PT Cipta Sarina Vidi
Hormat Kami

LoeLoek Soetami Rina Saputri, A. Md
Human Resources Manager

Lampiran 13

Dokumentasi Penelitian



Foto 1.
Penasehat Organisasi PT Cipta Sarina Vidi
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Foto 2.
Kantor Utama PT Cipta Sarina Vidi
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Foto 3.
Hotel Vidi 1
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Foto 4.
Grha Sarina Vidi
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Foto 5.
Gudang Penyimpanan PT Cipta Sarina Vidi
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Foto 6.
Hotel Vidi tampak samping
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018

Lampiran 14

Biodata Peneliti



Nama lengkap : Abdul Rosyid Ihsani
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat & Tgl. Lahir : Delima Jaya, 23 Desember 1993
NIM : 13311621
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Desa Delima Jaya RT01 RW03 Kec.
Kerinci Kanan Kab. Siak Riau
Email : rosiedihsani@gmail.com

PENDIDIKAN

2000-2005 : SDN 010 DELIMA JAYA RIAU
2006-2010 : Pondok Modern Darussalam Gontor 1 Ponorogo
2011-2012 : Pondok Modern Darul Muttaqien Gontor 5
Banyuwangi