PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BERKAH

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama	: Riana Annisa
Nomor Mahasiswa	: 13311287
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BERKAH

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Riana Annisa

NIM : 13311287

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 27 Agustus 2018

Penulis



Riana Annisa

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BERKAH

Nama	: Riana Annisa
Nomor Mahasiswa	: 13311287
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 27 Agustus 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,

Fareshti Nurdiana Dihan S,E,.M,M.

MOTTO

"*Innama A'malu Bin Niat*

(Sesungguhnya setiap amal perbuatan itu tergantung pada niat). "

- Mutafaqun'alaih

"Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri."

- QS. Al-Ankabut, 6

"Sebaik-baiknya manusia adalah manusia yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya."

- HR. Ahmad

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BANTEN

Disusun Oleh : **RIANA ANNISA**

Nomor Mahasiswa : **13311287**

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

Pada hari Senin, tanggal: 15 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Faresthi Nurdiana D., SE., MM .....

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

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

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

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 132 perawat pada instalasi pelayanan medik dan instalasi pelayanan non medik di RSUD Pandeglang Berkah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial, pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di instalasi pelayanan medik dan instalasi pelayanan non medik di RSUD Pandeglang Berkah.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study discusses the effect of organizational commitment and work stress on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable. Respondents in this study were 132 nurses in medical service installations and non-medical service installations at Pandeglang Berkah Hospital. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment on employee turnover intention partially, the effect of work stress on employee turnover intention partially, the effect of organizational commitment on job satisfaction partially, the effect of work stress on job satisfaction partially, the effect of job satisfaction on employee turnover intention partially, to find out whether job satisfaction mediates the influence of organizational commitment to employee turnover intention, to find out whether job satisfaction mediates the effect of work stress on employee turnover intention.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between organizational commitment to employee turnover intention, partially there is a positive and significant influence between job stress on employee turnover intention, partially there is a positive and significant influence between organizational commitment and job satisfaction, partial there is a positive and significant influence between work stress on job satisfaction, partially there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee turnover intention. In this study also proved that job satisfaction mediates the effect of organizational commitment on employee turnover intention, job satisfaction mediates the effect of work stress on employee turnover intention in medical service installations and non-medical service installations at Pandeglang Berkah Hospital.

Keywords: Organizational Commitment, job stress, turnover intention, job satisfaction

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir yaitu karya tulis ilmiah atau skripsi. Tak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW dengan segala keistimewaan-Nya sebagai tauladan bagi seluruh umat manusia di bumi sehingga kita dapat menjadi insan yang lebih berguna dan bermanfaat bagi sesama manusia.

Selama proses penulisan proposal penelitian ini penulis mengalami proses yang cukup menguras waktu dan pikiran. Dalam menyusun proposal penulisan penulis mendapat bantuan, dukungan, semangat, doa dan informasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Jaka Sriyana, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

3. Ibu Fareshti Nurdiana Dihan SE., MM. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, motivasi dan informasi yang diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
4. Ayahanda Uid Muftiwidya dan Ibunda Rif'ah selaku kedua orang tua serta kakak dan adik saya yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, nasihat, bimbingan dan semangat sehingga Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan.
5. M Rizky Pratama selaku rekan yang telah memberikan pelajaran, arahan, bimbingan, semangat serta waktu dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi.
6. Sahabat-sahabat selama di Yogya Desya dan Vivi yang telah senantiasa menghibur dan memotivasi penulis dalam proses pengerjaan Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang Berkah yang telah memberikan kesempatan menjadi tempat dilaksanakannya penelitian ini.

Semoga Tugas Akhir Skripsi ini memberikan manfaat, serta menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Yogyakarta, 27 Agustus 2018

Penulis,

Riana Annisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....Error! Bookmark not defined.

MOTTO.....**v**

LEMBAR PENGESAHAN.....Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK.....**vi**

KATA PENGANTAR.....**ix**

DAFTAR ISI.....**xi**

DAFTAR TABEL .....**xv**

DAFTAR GAMBAR..... **xvii**

BAB I.....**18**

PENDAHULUAN **18**

1.1 Latar Belakang Masalah.....*18*

1.2 Rumusan Masalah.....*22*

1.3 Tujuan Penelitian.....*22*

1.4 Manfaat Penelitian.....*23*

BAB II.....**24**

KAJIAN PUSTAKA.....**24**

2.1 Landasan Teori *24*

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 24

2.1.2 Perilaku 29

2.1.3 Komitmen organisasi.....30

2.1.4 Stres Kerja *(Job Stress)* 33

2.1.5 Kepuasan Kerja 39

2.1.6 *Turnover Intention*.....43

2.2 Penelitian Terdahulu.....*46*

2.3 Hipotesis Penelitian *71*

2.3.1 Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* 71

2.3.2 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.....72

2.3.3 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja 73

2.3.4 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.....73

2.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 74

2.3.6 Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja 75

2.3.7 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja 76

BAB III 77

METODE PENELITIAN.....77

3.1 Pendekatan Penelitian.....*77*

3.2 Profil Perusahaan *77*

3.3 Lokasi Penelitian.....*79*

3.4 Variabel Penelitian *79*

3.5 Definisi Operasional *80*

3.6 Jenis pengumpulan data *83*

3.7 Metode Pengumpulan Data *84*

3.8 Responden Penelitian *85*

3.9 Uji Instrumen Penelitian *87*

3.10 Metode Analisis Data *89*

BAB IV **93**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 93

4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian *93*

4.2 Analisis Deskriptif *97*

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian 97

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian 102

4.3 Pembahasan *117*

4.3.1 Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan 117

4.3.2 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan 118

4.3.3 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan 118

4.3.4 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 119

4.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan 119

4.3.6 Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan 119

4.3.7 Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan 120

BAB V **122**

KESIMPULAN DAN SARAN 122

5.1 Kesimpulan.....122

5.2 Saran.....123

DAFTAR PUSTAKA.....125

LAMPIRAN.....131

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU 57

TABEL 3.1 POPULASI KARYAWAN RSUD BERKAH PANDEGLANG 85

TABEL 4.1 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (X1).....94

TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA (X2).....94

TABEL 4.3 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z).....95

TABEL 4.4 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (Y) 96

TABEL 4.5 HASIL UJI RELIABILITAS 97

TABEL 4.6 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN BIDANG KERJA.....98

TABEL 4.7 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN 98

TABEL 4.8 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA 99

TABEL 4.9 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN 100

TABEL 4.10 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN GAJI 101

TABEL 4.11 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA.....101

TABEL 4.12 DESKRIPSI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL.....103

TABEL 4.13 DESKRIPSI VARIABEL STRES KERJA 104

TABEL 4.14 DESKRIPSI VARIABEL KEPUASAN KERJA 105

TABEL 4.15 DESKRIPSI VARIABEL *TURNOVER INTENTION*.....107

TABEL 4.16 HASIL UJI NORMALITAS 108

TABEL 4.17 HASIL ANALISIS UJI MULTIKOLINIERITAS 109

TABEL 4.18 HASIL ANALISIS UJI HETEROSKEDASTISITAS.....110

TABEL 4.19 HASIL HASIL REGRESI BERGANDA TAHAP 1.....111

TABEL 4.20 HASIL REGRESI BERGANDA TAHAP 2.....112

TABEL 4.21 HASIL HASIL REGRESI BERGANDA TAHAP 3.....113

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.2 KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN 71

GAMBAR 3.1 DIAGRAM JALUR.....92

GAMBAR 4.1 HASIL ESTIMASI KOEFISIEN *PATH* HUBUNGAN ANTAR VARIABEL 114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi, tujuan organisasi tidak akan bisa tercapai apabila tidak ada keselarasan antara visi misi perusahaan dengan perilaku setiap individu dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasikan suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis and Jackson, 2006). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Ada sembilan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu terdiri dari perencanaan dan analisis sdm, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan/staffing, pengembangan sdm, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, hubungan tenaga kerja dan buruh / manajemen (Bohlander dan Snell, 2010). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada sebelas yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedispilinan, pemberhentian.

Dalam mengelola sebuah organisasi karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi, dengan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi maka organisasi dapat menghindari *turnover intention. Turnover intention* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2006). Tingkat perputaran karyawan adalah perbandingan antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar dari suatu perusahaan (Arifin & Fauzi, 2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi dari *turnover intention* karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan. Penelitian Adebayo (2011) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, serta didukung dari penelitian Zaman (2012), Maad (2008) dan Imran, Mehwish, Syed, Umar, Khan dan Zaman (2013). Menurut Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) stres adalah suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Menurut Robbins and Judge (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya di pandang tidak pasti dan penting. Ada beberapa istilah psikologis populer yang sering dikatakan sebagai "stres". Menurut Richards (2010) tentunya kata ini merujuk pada sebuah kondisi seseorang yang mengalami tuntutan emosi berlebihan dan atau waktu yang membuatnya sulit memfungsikan secara efektif semua wilayah kehidupan. Keadaan ini dapat mengakibatkan munculnya cukup banyak gejala, seperti depresi, kelelahan kronis, mudah marah, gelisah, impotensi, dan kualitas kerja yang rendah.

Komitmen organisasional *(organizational commitment)* dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian dari Eslami dan Gharakhani

(2012) yang menunjukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki individu, maka lebih tinggi pula *job satisfaction* mereka dan didukung pula penelitian dariAydogdu dan Asikgil (2011) dan Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2008). Menurut Robbins (2008) komitmen organisasional, didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memilhak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Cohen dan Hudecek (1993) komitmen sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Para karyawan yang berkomitmen tinggi adalah mereka yang paling sedikit kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi komitmen individu, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk terlibat dalam suatu pencarian pekerjaan lain.

Menurut Ricahard, Robert dan Gordon (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataanya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seeorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya dan menurut Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap *turnover intention*, Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya karyawan, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja

sering diidentifikasikan sebagai salah satu alasan penyebab *turnover intention.* Hal ini didukung dari hasil penelitian dari Lu *et al*. (2010), Zhan dan Feng (2011), Olawale *et al.* (2016) dan Egan, Yan dan Bartlet (2004) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap *turnover intention.*

Hasil penelitian tersebut perlu menjadi perhatian bagi suatu organisasi untuk memperkuat keberadaan posisi mereka agar dapat bersaing secara nasional maupun internasional. Seperti yang kita tau rumah sakit merupakan sarana pemerintah maupun swasta untuk melayani orang-orang yang sakit. Rumah sakit merupakan tempat penyembuhan atau pertolongan bagi mereka yang merasa kesakitan, orang yang sakit tidak pernah kenal waktu maupun tempat, maka dari itu rumah sakit memang dikhususkan untuk melayani orang sakit secara 24 jam dalam sehari. Mereka yang melayani orang sakit tersebut harus siap secara jasmani maupun mental untuk melayani pasien secara 24 jam tanpa kenal lelah. Maka dari itu karyawan yang bekerja di rumah sakit lebih sering rentan terhadap stres kerja yang mereka alami, dikarenakan kurangnya waktu istirahat yang mereka dapat sehingga menimbulkan kelelahan akibat kerja yang akan berdampak terhadap stres kerja.

Seperti halnya yang terjadi di Rumah Sakit Daerah Pandeglang Berkah, Rumah Sakit Daerah Pandeglang Berkah merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh pemerintah daerah sebagai sarana untuk memfasilitasi orang sakit, dimana seperti yang kita tau Rumah Sakit beroperasi 24 jam dalam sehari hal ini menjadikan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit tersebut rentan mengalami stres kerja, *turnover intention* serta kepuasan kerja. maka dari itu saya akan meneliti seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada perawat RSUD Pandeglang Berkah.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*?
7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Objek Penelitian

   Memberikan pemahaman bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja dapat dibangun dengan mengidentifikasi dari stres kerja, *turnover intention*. Sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dan organisasi dapat memiliki karyawan yang berpotensial.

2. Bagi Pihak lain

   Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi pihak lain sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

3. Bagi Penulis

   Memberikan kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang selama ini dipelajari semasa menjalani pendidikan. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

   Menurut Bohlander (2010), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses dalam mengatur bakat orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud yaitu melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

   Menurut Dessler (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keadaan serta masalah keadilan. Menurut Widodo (2015) Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM mengambarkan bagaimana pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencangkup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015) tujuan manajemen SDM secara keseluruhan mencangkup tujuan yang berorientasi pada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan individu. Dalam penyelenggaran manajemen SDM keseluruhan tujuan tersebut harus dapat dicapai secara terpadu, karena semuanya diperlukan dan saling mengisi. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1) Tujuan sosial: Manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntunan itu terhadap organisasi.
2) Tujuan organisasi: Sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, dalam meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara :
    a. Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
    b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien seraya dapat mengendalikan biaya tenaga kerja.
    c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja karyawan.
    d. Membantu organisasi mencapai tujuan.
    e. Mengkomunikasikan kebijakan sumber daya manusia pada semua karyawan.
3) Tujuan fungsional: Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan pribadi: Tujuan pribadi adalah dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase.

3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2006), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan.

1) Perencanaan: Perencanaan *(human resources planning)* adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisiensi agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2) Pengorganisasian: Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagiann kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi *(organization chart).*
3) Pengarahan: Pengarahan *(directing)* adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4) Pengendalian: Pengendalian *(controlling)* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5) Pengadaan: Pengadaan *(procurement)* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan: Pengembangan *(development)* adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7) Kompensasi: 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: Pengitegrasian *(integration)* adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9) Pemeliharaan: Pemeliharaan *(maintenance)* adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10) Kedisiplinan: Kedisiplinan adalah kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal
11) Pemberhentian: Pemberhentian *(separation)* adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

4. Pendekatan *Hard Approach*

Menurut Alwi (2001), dalam proses pembentukan SDM unggul melalui pendekatan keras, ada tiga faktor yang secara signifikan yang saling terkait dan crucial sifatnya terutama dalam tahap attracting dan *developing* yaitu:

1) Sistem Rekrutmen dan Seleksi

   Variabel individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan, dan pengalaman adalah, potensi yang dimiliki individual *(talented individual).* Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran *(learning capacity)* yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa

jauh kemungkinan kompetensi yang ada bisa dikembangkan. Dalam praktek, faktor ini seringkali terabaikan terutama dalam proses rekrutmen.

2) Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Solusi dari masalah-masalah rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam kaitan dengan pembentukan kompetensi SDM, terletak pada eksistensi departemen SDM (DSDM). DSDM sudah harus berpikir tentang perancangan sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sistematis dan efektif.

5. Pendekatan *Soft Approach*

Menurut Alwi (2001), pendekatan lunak, mengeksplorasi sisi *"human"* dari karyawan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, diharapkan akan menumbuhkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap hasil keputusan. Oleh sebab itu persoalan yang dihadapi manajemen dalam praktek-praktek MSDM yang efektif adalah, bagaimana membangun:

1) Membangun Kompetensi

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

2) Membangun Komitmen

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional.

3) Membangun QWL

Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi meliputi pengambilan keputusan, implementasi strategi, kontribusi ide dalam proses perubahan dan sebagainya.

2.1.2 Perilaku

1. Pengertian Perilaku

Sarwono (1993) mendefinisikan perilaku sebagai sesuatu yang dilakukan oleh individu satu dengan individu lain dan sesuatu itu bersifat nyata. Menurut Morgan (1986) tidak seperti pikiran atau perasaan, perilaku merupakan sesuatu yang konkrit yang dapat diobservasi, direkam maupun dipelajari. Walgito (1994) mendefinisikan perilaku atau aktivitas ke dalam pengertian yang luas yaitu perilaku yang tampak *(overt behavior)* dan perilaku yang tidak tampak *(innert behavior)*, demikian pula aktivitas-aktivitas tersebut disamping aktivitas motoris juga termasuk aktivitas emosional dan kognitif. Chaplin (1999) memberikan pengertian perilaku dalam dua arti. Pertama perilaku dalam arti luas didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dialami seseorang. Pengertian yang kedua, perilaku didefinisikan dalam arti sempit yaitu segala sesuatu yang mencakup reaksi yang dapat diamati.

Menurut kamus bahasa Indonesia, perilaku merupakan reaksi seseorang yang muncul dalam gerakan atau sikap (gerakan badan atau ucapan). Skiner (1983), seorang ahli psikologi dalam Notoatmodjo (2005), merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Dengan demikian, perilaku manusia terjadi melalui proses : Stimulus, Organisme Respons, sehingga teori Skiner ini disebut teori "S-O-R".

Berdasarkan teori "S-O-R" tersebut yang dikemukakan oleh Skiner (1983) dalam Notoatmodjo (2005), maka perilaku dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Perilaku tertutup *(Covert behavior)*

Perilaku tertutup terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati orang lain dari luar secara jelas. Respons seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk *"unobservable behavior"* atau *"covert behavior"* yang dapat diukur adalah pengetahuan dan sikap.

2) Perilaku terbuka *(Overt behavior)*

Perilaku terbuka ini terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan, atau praktik ini dapat diamati orang lain dari luar atau *"observable behavior"*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia dalam menanggapi stimulus lingkungan, yang meliputi aktivitas motoris, emosional, dan kognitif.

2.1.3 Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011), komitmen organisasi mencerminkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan merasa terikat dengan tujuan organisasinya. Sedangkan menurut Gibson et al, (2000) komitmen organisasional adalah perasaan indentifikasi terhadap organisasi, perasaan terlibat terhadap tugas-tugas organisasi dan kesetiaan pada organisasi.

Menurut Luthans (1995), komitmen organisasional adalah suatu sikap tentang kesetiaan pekerja terhadap organisasi yang sedang berjalan untuk mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang. Luthans (1995) menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional,

yaitu faktor personal (seperti: usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi) dan faktor organisasional (seperti: desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan).

Sedangkan menurut Mowday et al (1982) dalam LaMastro (1999) mendefinisikan komitmen sebagai besaran kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu di dalam organisasi. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak hanya sekedar loyalitas secara pasif, akan tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi. Komitmen yang dikemukakan oleh Mowday et al (1982) dalam LaMastro (1999) dicirikan dengan adanya: (1) kepercayaan individu dan menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, (2) kerelaan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organiasional, dan (3) keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Studi awal mengenai komitmen organisasional fokus pada dua pendekatan berbeda yaitu komitmen *attitudinal* dan komitmen *behavioral.* Komitmen *attitudinal* menurut Mowday et al. (1982) adalah komitmen yang fokus pada proses berpikir seorang pekerja tentang hubungan dia dengan organisasi. Atau dengan kata lain adalah pola pikir pekerja dalam menilai seberapa jauh nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan yang ada pada organisasi. Pada fase ini evaluasi dan proses berpikir dilakukan secara individual. Sedangkan komitmen *behavioral* terkait dengan proses hubungan seorang individu dengan organisasi atau kelompok. Seberapa jauh hubungan tersebut dinilai dari keterikatan diri dengan organisasi tempat bekerja.

Dikursus ilmiah tentang definisi komitmen organisasional menjadi satu hal menarik perhatian. Menurut Mowday et al. (1982) terdapat sedikit konsesus mengenai komitmen organisasional secara definitif yang menyebabkan komitmen organisasional semakin sulit untuk dipahami. Sembilan tahun kemudian, Meyer dan Allen (1991) merespon permasalahan tersebut dengan mengajukan definisi tentang

komitmen organisasional. Yakni komitmen organisasional dapat dimaksud sebagai suatu kondisi psikologis yang memberikan ciri pada hubungan antara pekerja dengan oraganisasi serta mempunyai implikasi pada keputusan yang diambil oleh pekerja yang bersangkutan untuk tetap bertahan di dalam organisasi atau keluar.

2. Meyer dan Allen, (1997) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, yaitu:

    1) Komitmen Afektif

        Adalah keterikatan emosional pekerja dengan organisasi, identifikasi karyawan tentang makna kehadirannya di dalam organisasi, serta tingkat keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen afektif kuat akan memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi dengan sadar dan sukarela.

    2) Komitmen Berkelanjutan

        Komitmen ini menjelaskan kesadarn seorang pekerja pada biaya-biaya yang akan timbul jika dia memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Pekerja dengan komitmen berkelanjutanyang tinggi akan memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi karena membutuhkan

    3) Komitmen Normatif

        Adalah perasaan seorang pekerja tentang kelanjutan hubungan dengan organisasi yang didasar oleh tanggungan berupa kewajiban kerja yang harus diselesaikan. Seorang pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa seharusnya melanjutkan hubungan kerja dengan organisasi.

2.1.4 Stres Kerja *(Job Stress)*

1. Pengertian Stress Kerja *(Job Stress)*

   Beberapa para ahli menjelaskan tentang definisi stres kerja. Menurut Robbins (2013), stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang diinginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang diinginkan.

   Menurut Handoko (2001) stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisikal yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi.

   Sedangkan menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan.

   Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2015) ”Stres adalah suatu respon yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang

merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus seseorang".

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu kegagalan sehingga mengakibatkan perubahan bentuk secara psikologis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karena tekanan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

Menurut Gibson (1987) mengemukakan bahwa stres dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1) Stres sebagai stimulus

   Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2) Stres sebagai tanggapan (respon)

   Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan *(stressor)*, di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3) Stres sebagai stimulus-respon

   Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil

interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

2. Faktor Penyebab Timbulnya Stres

Menurut Robbins (2013) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1) Faktor Lingkungan

Robbins (2013) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

a. Ketidakpastian Ekonomi: Ketidak pastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis: Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologis: Inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2) Faktor Organisasi

Menurut Robbins (2013) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas: Tuntutan peran merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak saling ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.
b. Tuntutan Peran: Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.
c. Tuntutan Antar Pribadi: Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
d. Struktur Organisasi: Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan

dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi: Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi: Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3) Faktor Individual

Faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga: Keluarga secara, konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
b. Masalah Ekonomi: Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.
c. Kepribadian: Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Menurut Luthans (2006) dalam bukunya *Organizational Behavior* menyebutkan adanya empat faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, yaitu :

1) Faktor di Luar Lingkungan Organisasi: Faktor yang menimbulkan stres kerja adalah antara lain: perubahan sosial yang sangat cepat, tuntutan ekonomi, tuntutan sosial.
2) Organisasional: Faktor penyebab timbulnya stres kerja dalam organisasi yaitu: kebijaksanaan organisasi, kondisi fisik tempat kerja, serta proses organisasi yang tidak mendukung kerja.
3) Kelompok Kerja: Faktor yang selanjutnya dapat menimbulkan terjadinya stres kerja adalah situasi kelompok kerja, seperti kurangnya dukungan dari

kelompok rekan kerja serta konflik dengan rekan kerja dan suasana kelompok kerja yang tidak nyaman.

4) Individu: Faktor individu juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu menyangkut karakteristik peran serta tipe kepribadian.

3. Akibat-akibat Stres

Menurut Robbins (2013) akibat stres umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu :

1) Gejala Fisik: Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.
2) Gejala Psikologis: Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.
3) Gejala Perilaku: Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley and Yukl (1988) kepuasan kerja didefinisikan sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan individu yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins

(1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorag sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015) kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaanya. Diartikan secara formal kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainya

Terdapat lima model utama yang menyebabkan kepuasan kerja :

1) *Need Fulfillment*

   Model ini mengusulkan bahwa kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan dan *turnover*. Secara umum diterima bahwa pemenuhan kebutuhan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

2) *Discrepanciest*

   Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah hasil dari kesesuaian harapan. Kesesuaian harapan merupakan selisih antara apa yang diharapkan seseorang dalam menerima hasil dari pekerjaan (seperti gaji yang baik dan kesempatan promosi) dengan apa yang benar-benar diterima. Ketika harapan lebih besar dari apa yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, model

ini memprediksi individu akan puas ketika ia mencapai hasil di atas dan di luar harapan. Kesesuaian harapan secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja.

3) *Value Attainment*

Ide yang mendasari pencapaian nilai adalah hasil kepuasan dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan dalam pemenuhan nilai penting pekerjaan individu. Penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja.

4) *Equity*

Dalam model ini, kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana keadilan terhadap seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Hasil kepuasan dari persepsi seseorang mengenai hasil kerja, berhubungan dengan tenaga yang digunakan, dapat dibandingkan dengan masukan dan hasil penting lainnya. Keadilan dalam gaji dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

5) *Dispositional / Genetic Components*

Model ini mencoba untuk menjelaskan pola dimana beberapa karyawan tampak puas diberbagai situasi kerja dan beberapa lainnya selalu tampak tidak puas. Model disposisional / genetik didasarkan pada keyakinan bahwa sebagian kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat-sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil sama pentingnya dengan karakteristik lingkungan kerja. faktor genetik juga ditemukan secara signifikan memprediksi kepuasan hidup, kesejahteraan dan kepuasan kerja umum.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Pembayaran gaji atau upah: Pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya.
2) Rekan kerja: Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3) Promosi: Pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.
4) Penyelia (Supervisi): Supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

Sedangkan menurut George dan Jones (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *believes* yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat dilakukan melalui cara:

1) *Responvoice* (aspirasi): Aktif dan konstruktif, memberikan saran perbaikan dan berusaha memperbaiki kondisi yang ada.
2) *Responloyality* (kesetiaan): Secara pasif namun optimis menunggu membaiknya kondisi organisasi dan termasuk membela organisasi ketika

berhadapan dengan kecaman pihak luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

3) *Respon neglect* (Pengabaian): Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.
4) *Respon exit* (Keluar): Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

2.1.6 *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Zeffane (1994) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tindakan penarikan diri terdiri dari beberapa komponen yaitu, adanya keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak dan lebih baik di tempat lain.

Menurut Robbins (2013), *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Keinginan untuk keluar juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan

keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Abelson (1987) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan *(avoidable voluntary turnover)* dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan *(unvoidable voluntary turnover)*. *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

2. Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986), beberapa faktor penyebebab *turnover intention* karyawan, sebagai berikut:

1) Upah

Kebijakan gaji (sistem gaji) yang buruk dan tidak kompetitif akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Karyawan membutuhkan sistem gaji yang baik. Apabila mereka dapat bekerja dengan baik, mereka akan memperoleh hadiah atau tambahan dari kinerja baik tersebut.

2) Integrasi

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu diangap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan. Hal ini

bertujuan ketika karyawan memperoleh pengakuam atas kinerja mereka, mereka akan merasa dihargai dan dipercaya pada dirinya sendiri.

3) *Instrumental communication*

Instrumental communication berhubungan langsung dengan peran performance. Bahwa *performance* yang bagus sedikit yang melakukan *turnover*.

4) Komunikasi Formal

Komunikasi formal berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi. Bahwa komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu turnover, yang dapat dilakukan dalam bentuk feedback terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya. Manajemen yang mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan menimbulkan konsekuensi positif pada organisasi dengan menurunnya *turnover*.

5) *Centralization*

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Bahwa pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya *turnover*. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit outonomy, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun didalam organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel komitmen organisasional, stres kerja, *turnover intention,* dan kepuasan kerja. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya :

2.2.1 Penelitian terdahulu komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

1. Lew (2010)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of academics in Malaysia"*, dengan sampel penelitian yang dilakukan terhadap staf akademik universitas swasta di Malaysia. Jumlah staf keseluruhan 134 responden. Dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif secara siginifikan terhadap *turnover intention*. Artinya menurunkan komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan meningkatnya *turnover itention* karyawan.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Lew melakukan penelitian terhadap staf akademik universitas swasta sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

2. Lee, Hung dan Chen (2012)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention",* dengan sampel penelitian terhadap 750 responden, kuesioner yang efektif dikumpulkan (tingkat pengumpulan 89,9%). 23 kuesioner yang tidak

efektif (dengan tidak terjawab). Dalam penelitian ini bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Lee *et al,.* melakukan penelitian terhadap karyawan sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

2.2.2 Penelitian terdahulu stres kerja terhadap *turnover intention*

1. Adebayo (2011)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State",* dengan sampel penelitian yang dilakukan terhadap 350 responden dari Negara Bagian Ekiti terdiri dari 200 petugas polisi pria dan 150 petugas polisi wanita. Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja akibat stres kerja dalam personil kepolisian. Implikasi dari hal ini adalah bahwa personil polisi memiliki pengalaman stres kerja yang lebih tinggi akan mengalami penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya. Pengaruh stres yang diinduksi kerja terhadap intention atau *turnover intention* untuk keluar dari personil polisi.

   Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *job stress*, kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Adebayo melakukan penelitian terhadap petugas polisi di Negara bagian Ekiti sedangkan penelitian ini akan dilakukan RSUD Pandeglang.

2. Zaman (2012)

Dalam penelitian yang berjudul *"Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice",* dengan sampel penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden dipilih secara acak dari sektor tekstil Pakistan. Hasil menggambarkan bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan Positif dengan stress kerja. Dengan kenaikan dalam stres kerja, *turnover intention* karyawan meningkat.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Zaman melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja di industri tekstil di Pakistan sedangkan penelitian ini akan dilakukan RSUD Pandeglang.

3. Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Khan dan Zaman (2013)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know",* dengan sampel penelitian yang dilakukan terhadap 250 Responden potensial dipilih secara acak dari industri tekstil sektor Pakistan. Hasil menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan positif dengan job stressor. Dengan stres kerja karyawan *turnover intention* meningkat.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Qureshi *et, al.* melakukan penelitian terhadap keryawan yang bekerja di industri tekstil di Pakistan sedangkan penelitian ini akan dilakukan RSUD Pandeglang.

2.2.3 Penelitian terdahulu hubungan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

1. Eslami dan Gharakhani (2012)

   Dalam penelitian yang berjudul "*Organizational Commitment and Job Satisfaction",* dengan sampel penelitian terhadap 280 karyawan di sebuah perusahaan layanan, di Iran. Komitmen organisasi ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka lebih tinggi pula *job satisfaction* mereka.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi rumah sakit di Taiwan sedangkan penelitian yang akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

2. Aydogdu dan Asikgil (2011)

   Dalam penelitian yang berjudul *"An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention"*, dengan sampel penelitian terhadap 182 karyawan dari dari dua organisasi swasta salah satu organisasi ini berada di daerah produksi, yang lainnya berada di sektor swasta penyedia layanan, di Istanbul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa afektif dan kepuasan kerja eksternal Hubungan yang signifikan dan negatif antara *turnover intention* dan komitmen afektif dan ada hubungan yang signifikan dan negatif antara *turnover intention* dan komitmen normatif.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen profesional, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Aydogdu dan Asikgil melakukan penelitian terhadap

karyawan di sektor swasta penyedia layanan, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

3. Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2008)

   Dalam penelitian yang berjudul *"A Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Hospital Employees",* dengan sampel penelitian terhadap 629 responden rumah sakit Isfahan, Iran. Terdapat ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka juga lebih berkomitmen untuk pelayanan kesehatan.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg melakukan penelitian terhadap karyawan rumah sakit Isfahan sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

2.2.4 Penelitian terdahulu stres kerja terhadap kepuasan kerja

1. Jerry, Nielsen dan Perchard (1993)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Effects of Work Stresson Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support"*, dengan sampel penelitian terhadap 280 responden penelitian adalah relawan yang direkrut dari klerus dan staf administrasi sebuah departemen pemerintah di Brisbane, Australia. Dalam penelitian ini, bahwa hipotesis tingkat tinggi stres kerja (ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan underutilisation keterampilan) akan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan sres kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Jerry *et, al.* melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja di klerus dan staf administrasi di Brisbane, Australia sedangkan penelitian ini akan dilakukan RSUD Pandeglang.

2. Bartram, Joiner dan Stanton (2004)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Factors Affecting The Job Stress And Job Satisfaction Of Australian Nurses: Implications For Recruitment And Retention",* dengan sampel penelitian terhadap 600 staf perawat yang bekerja di sebuah rumah sakit swasta di Melbourne, Australia. Hasil dari penelitian ini adalah *job stress* berpengaruh positif secara langsung terhadap job *satisfaction.*

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kepuasan kerja, responden yang akan ditetliti sama-sama perawat di rumah sakit. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi rumah sakit swasta di Melbourne sedangkan penelitian yang akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

3. Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco (2000)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses",* dengan sampel penelitian terhadap 1973 staf perawat di unit perawatan kritis anak di 65 institusi di Amerika Serikat dan Kanada. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah *job stress* berpengaruh positif secara langsung terhadap *job satisfaction.*

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kepuasan kerja, responden yang diteliti sama-sama perawat di rumah sakit. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi rumah sakit di Amerika Serikat dan Kanada sedangkan penelitian yang akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

2.2.5 Penelitian terdahulu kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

1. Lu, Lu , Gursoy dan Neale (2015)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Work Engagement, Job Satisfaction, And Turnover Intentions A Comparison Between Supervisors And Line-Level Employees",* dengan sampel penelitian terhadap 814 sampel penelitian terdiri dari karyawan *line-level* dan 29 supervisor hotel berskala besar di Amerika Utara. Hasil dari penelitian ini adanya hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Lu *et, al.* melakukan penelitian terhadap karyawan dan supervisor hotel di Amerika Utara sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

2. Zhan dan Feng (2011)

   Dalam penelitian yang berjudul *"The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout, And Turnover Intention Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions In Hubei, China: A Cross-Sectional Study",* dengan sampel penelitian terhadap 276 responden yang berprofesi sebagai dokter di Provinsi Hubei di China tengah. Pada *turnover intention*, dimana terdapat perbedaan yang signifikan diantara kelompok-kelompok dari tiga kota dengan tingkat perkembangan yang berbeda. *Turnover intention*, yang secara signifikan dan negatif berhubungan dengan kepuasan kerja.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Zhan dan Feng melakukan penelitian terhadap dokter di provinsi Hubei di China tengah sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

3. Olawale, FolusoIlesanmi dan Olarewaju (2016)

   Dalam penelitian yang berjudul *"Job Satisfaction, Turnover Intention And Organizational Commitment",* dengan sampel penelitian terhadap terdiri dari 320 pegawai (laki-laki, n = 220, perempuan, n = 100) dari Lagos State University dipilih secara acak.Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara *job satisfaction* karyawan dan *turnover intention.*

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Olawale *et, al.* melakukan penelitian terhadap pegawai di Lagos State University sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

4. Egan, Yang dan Bartlett (2004)

   Dalam penelitian yang berjudul *"The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention",* dengan sampel penelitian terhadap 245 responden semua pekerja IT di perusahaan-perusahaan besar di AS. Secara keseluruhan, hasil mendukung pandangan bahwa kepuasan adanya hubungan positif terhadap *turnover intention.*

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Egan *et, al*. melakukan penelitian terhadap pekerja IT di perusahaan-perusahaan besar di AS sedangkan penelitian ini akan dilakukan di RSUD Pandeglang.

2.2.6 Penelitian terdahulu komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

1. Setiyanto dan Hidayati (2017)

   Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention",* dengan sampel penelitian 162 kuesioner karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di kawasan Panbil kota Batam. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Setiyanto dan Hidayati melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di kawasan Panbil kota Batam, sedangkan penelitian ini akan dilakukan terhadap perawat yang bekerja di RSUD Pandeglang.

2. Eslami dan Gharakhani (2012)

   Dalam penelitian yang berjudul "*Organizational Commitment and Job Satisfaction",* dengan sampel penelitian 280 karyawan disebuah perusahaan layanan, di Iran. Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja keterbatasan pertama adalah jumlah tanggapan yang diperoleh dari survei agak kecil. Sejumlah besar tanggapan mungkin akan menghasilkan temuan yang lebih akurat dan sebagainya.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Eslami dan Gharakhani melakukan penelitian terhadap karyawan di sebuah

perusahaan layanan di Iran, sedangkan penelitian ini akan dilakukan terhadap perawat yang bekerja di RSUD Pandeglang.

3. Paat, Tewal dan Jan (2017)

   Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado", dengan sampel penelitian sebanyak 75 responden di PT. Bank Sulutugo Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Paat, Tewal dan Jan melakukan penelitian terhadap karyawan di PT. Bank Sulutugo Manado, sedangkan penelitian ini akan dilakukan terhadap perawat yang bekerja di RSUD Pandeglang.

2.2.7 Penelitian terdahulu stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

1. Arshadi dan Damiri (2012)

   Dalam penelitian yang berjudul "*The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE",* dengan sampel penelitian 286 pegawai Pengeboran Nasional Iran Perusahaan (INDC), yang dipilih dengan metode simple random sampling. Temuan menunjukkan hubungan negatif antara stres pekerjaan dan kinerja kerja, hubungan positif antara stres kerja dan niat

berpindah. Selain itu, berbasis organisasi harga diri (OBSE) secara signifikan memoderatori hubungan stres kerja dengan niat berpindah dan kinerja kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Arshadi dan Damiri melakukan penelitian terhadap pegawai Pengeboran Nasional Iran Perusahaan (INDC), sedangkan penelitian ini akan dilakukan terhadap perawat yang bekerja di RSUD Pandeglang.

2. Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco (2000)

   Dalam penelitian yang berjudul "*Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses",* dengan sampel penelitian 1973 staf perawat di unit perawatan kritis anak di 65 institusi di Amerika Serikat dan Kanada. *Job stress* berpengaruh positif secara langsung terhadap *job satisfaction.*

   Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan *turnover intention* dan responden yang digunakan adalan perawat. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco (2000) melakukan penelitian di 65 institusi di Amerika Serikat dan Kanada, sedangkan penelitian ini akan dilakukan terhadap perawat yang bekerja di RSUD Pandeglang.

3. Paat, Tewal dan Jan (2017)

   Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado", dengan sampel penelitian sebanyak 75 responden di PT. Bank Sulutugo Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention. Perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat yang diteliti, dimana Paat, Tewal dan Jan melakukan penelitian terhadap karyawan di PT. Bank Sulutugo Manado, sedangkan penelitian ini akan dilakukan terhadap perawat yang bekerja di RSUD Pandeglang.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Sampel/Lokasi/ Industri	Tujuan Penelitian	Metodologi /Variabel	Kesimpulan /Kelemahan
1	Adebayo (2011), *Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State*	Sampel terdiri dari 350 peserta dari Negara Bagian Ekiti terdiri dari 200 petugas polisi pria dan 150 petugas polisi wanita. Petugas juga tergolong junior dan jajaran senior, dengan pangkat senior memiliki (150) dan junior (200) peserta. Sampel diambil dari tiga distrik senator negara bagian.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perilaku pengawasan dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* personil polisi Nigeria.	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Turnover intention* (Teff and Meyer, 1993; Loyon, 1971). *Job satisfaction* (Smitt, 1998) *Stress* (Kaca, 1977; Sarason dan Spelleager; 1979).	Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja akibat stres kerja dalam personil kepolisian. Implikasi dari hal ini adalah bahwa personil polisi memiliki pengalaman stres kerja yang lebih tinggi akan mengalami penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya. Pengaruh stres yang diinduksi kerja terhadap *intention* atau *turnover intention* untuk keluar dari personil polisi.
2	Zaman (2012), *Job Stress, Workload, Environment and*	250 responden dipilih secara acak dari sektor	Penelitian ini bertujuan	Kuantitatif Konsep yang	Hasil menggambarkan bahwa *turnover*

	Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice	tekstil Pakistan.	untuk organisasi dalam menemukan hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan.	digunakan: *Causes of Stress*(Franch & Caplan, 1972; Russek & Zohman, 1958) *Turnover Intention* (Tett & Meyer, 1993) *Stress and Turnover Intention, Work Overload dan Turnover Intention, Working Environment and Turnover Intention*	*intention*karyawan berhubungan Positif dengan stress kerja. Dengan kenaikan dalam stres kerja, *turnover intention* karyawan meningkat.
3	Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Umar, Khan dan Zaman (2013), *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*	250 Responden potensial dipilih secara acak dari industri tekstil sektor Pakistan.	Untuk mengetahui hubungan stres kerja dan *turnover intention* Untuk mengetahui efek beban kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention*	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Stress* (Beehr, T.A., 1976) *Symptoms of Stress Causes of Stress Turnover Intention Stress and Turnover Intention* (Milman,	Hasil menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan positif dengan *job stressor.* Dengan stres kerja karyawan *turnover intention* meningkat.

			karyawan Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan pekerjaan dan *turnover intention*	A., 2002)	
4	Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2011) *A Study Of Relationship Between Job Stress, Quality Of Working Life And Turnover Intention Among Hospital Employees*	740 responden di Rumah Sakit Isfahan, Iran	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara stres kerja dan QWL karyawan, dan dampaknya pada *turnover intention* di rumah sakit Isfahan, Iran.	Kuantitatif Konsep yang digunakan: QWL Stres kerja *Turnover intention*	Stres kerja memilikihubungan positif dengan *turnover intention.*
5	Lew (2010), *Affective Organizational Commitment and Turnover Intention*	134 responden didistribusikan ke staf akademik universitas swasta di	Penelitian ini bertujuan untuk menguji	Kuantitaif Komsep yang digunakan: Komitmen	Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif secara siginifikan terhadap *turnover*

	of academics in Malaysia	Malaysia	model struktural yang menjelaskan hubungan antara peluang pengembangan karir, POS, merasa berkewajiban, komitmen organisasi afektif dan niat omset para akademisi yang bekerja untuk salah satu mancanegara kampus luar negri universitas Australia di Malaysia.	organisasi *Turnover intention*	*intention.* Artinya menurunkan komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan meningkatnya *turnover itention*
6	Lee, Hung dan Chen (2012), *Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational*	Sebanyak 750 kuesioner dibagikan Kuesioner yang efektif dikumpulkan (tingkat pengumpulan 89,9%). 23	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti lebih lanjut hubungan	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Turnover intention* (Mobley, 1977) Kohesi	karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah

	Cohesiveness and Turnover Intention	kuesioner yang tidak efektif (dengan tidak terjawab	antara komitmen organisasional dan *turnover intention*	perusahaan Komitmen (Mowday, Porter & Steers, 1974).organisasi *Corporate Sponsorship*	
7	Terry, Nielsen dan Perchard (1993), *Effects of Work Stress on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support*	280 staf didekati selama rapat kantor dan diberi kesempatan untuk menyelesaikan survei selama jam kerja reguler. Subjek penelitian adalah relawan yang direkrut dari klerus dan staf administrasi sebuah departemen pemerintah di Brisbane, Australia.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara tingkat stres kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan.	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Stress* (Landsbergis, 1988) *Job Satisfaction*	Dalam penelitian ini, itu hipotesis bahwa tingkat tinggi stres kerja (ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan underutilisation keterampilan) akan memiliki dampak negatif secara signifikan pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.
8	Bartram, Joiner dan Stanton (2004), *Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: Implications for recruitment and retention*	600 staf perawat yang bekerja di sebuah rumah sakit swasta di Melbourne, Australia.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memajukan pemahaman kita dari beberapa faktor yang berkontrib	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Stress* (House, J.S. 1981) *Job Satisfaction* (Smith, Kendall and Hulin 1969). *Empowerme*	*Job stress* berpengaruh negatif secara langsung terhadap *job satisfaction*

			usi terhadap kepuasan kerja dan tekanan kerja perawat, mengingat pentingnya hal ini dalam iklim saat ini kekurangan perawat	*nt Social Support*	
9	Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco (2000), *Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses*	1973 staf perawat. Di unit perawatan kritis anak di 65 institusi di Amerika Serikat dan Kanada	Untuk menjelajahi pengaruh atribut perawat, karakteristik satuan, dan unsur-unsur lingkungan kerja pada kepuasan kerja perawat di unit perawatan anak pediatrik dan untuk menentukan stresson; Yang unik bagi perawat yang bekerja dalam	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Stress Job Satisfaction Work environment Unit characteristics*	*Job stress* berpengaruh negatif secara langsung terhadap *job satisfaction*

			perawatan kritis anak		
10	Eslami dan Gharakhani (2012), *Organizational Commitment and Job Satisfaction*	Data dikumpulkan dari 280 karyawan di sebuah perusahaan layanan, di Iran.	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji peran komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Organizational Commitment* (Meyer *and* Allen, 1991) *Job Satisfaction* (Locke, 1968)	Penelitian ini menguji peran komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil kami menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja keterbatasan pertama adalah jumlah tanggapan yang diperoleh dari survei agak kecil. Sejumlah besar tanggapan mungkin akan menghasilkan temuan yang lebih akurat dan sebagainya.
11	Aydogdu dan Asikgil (2011), *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*	Penelitian ini dilakukan terhadap 182ckaryawan dari dari dua organisasi swasta salah satu organisasi ini berada di daerah produksi, yang lainnya berada di sektor swasta penyedia layanan, di Istanbul	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara pekerjaan kepuasan, komitmen organisasi dan niat berpindah.	Kuantitatif Konsep yang digunakan: Kepuasan kerja (Luthans, 1992) Komitmen organisasi Meyer dan Allen (1993) *Turnover intention* (Böckerman n dan Ilmakunnas, 2004).	Ada hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen afektif dan kepuasan kerja internal dan hubungan positif antara komitmen afektif dan kepuasan kerja eksternal Hubungan yang signifikan dan negatif antara omset niat dan komitmen afektif dan ada hubungan yang signifikan dan negatif antara *turnover intention* dan komitmen

					normatif
12	Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2008), A Study Of The *Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Hospital Employees*	629 responden rumah sakit ini melalui metode stratified random samplingdi Rumah Sakit Isfahan, Isfahan, Iran	Tujuan makalah ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* di antara karyawan rumah sakit di Isfahan, Iran.	Kuantitatif Konsep yang digunakan: Kepuasan kerja (Spector, 1997) Komitmen organisasi (Meyer dan Allen, 1997) *Turnover intention*	Ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka juga lebih berkomitmen untuk pelayanan kesehatan. Korelasi positif antara niat untuk meninggalkan dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa mereka yang kurang puas dengan pekerjaan mereka kurang komitmen organisasi unutk mereka.
13	Al-Hussami (2008), *A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education*	Peneliti memilih secara acak empat panti jompo dari total 53 rumah jompo bersertifikat Medicare / Medicaid yang berlokasi di County Miami-Dade. Para peserta secara acak dipilih dari daftar staf keperawatan disediakan oleh masing-masing fasilitas.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan pekerjaan perawat kepuasan terhadap komitmen organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan,	Kuantitatif Konsep yang digunakan: Kepuasan kerja Komitmen organisasi Persepsi organisasional Kepemimpinan transformasional Kepemimpinan transaksiona	Temuan penelitian dalam penelitian ini kepuasan kerja perawat (n = 55), menunjukkan bahwa ada a korelasi kuat r (55) = 0,93, p <.05 antara komitmen organisasi perawat dan pekerjaan mereka kepuasan. Korelasi 0,90 menunjukkan bahwa sekitar 80 persen dari varians pekerjaan kepuasan diperhitungkan oleh prediktor, komitmen

			transaksional kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, dan tingkat pendidikan.	l	organisasi
14	Wu & Norman (2005), *An Investigation Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Role Conflict And Ambiguity In A Sample Of Chinese Undergraduate Nursing Students. Nurse Education Today, Article In Press.*	75 sampel di departemen keperawatan di universitas kedokteran di China tingkat sarjana mahasiswa keperawatan	Penenlitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif Konsep yang digunakan: Kepuasan kerja Komitmen organisasi	Menemukan korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi (r = .464, P <.01), menunjukkan bahwa perawat siswa yang lebih puas dengan keperawatan karena pekerjaan juga lebih berkomitmen pada layanan perawatan kesehatan.
15	Lu, Lu , Gursoy dan Neale (2015), *Work Engagement, Job Satisfaction, And Turnover Intentions A Comparison Between Supervisors And Line-Level Employees*	Dari 1.577 kuesioner terdistribusi, 814 yang dapat diteliti. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan *line-level* dan 29 supervisor hotel berskala besar di Amerika Utara.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari posisi karyawan (supervisor vs *line-level* karyawan) pada variabel yang berhubungan dengan pekerjaan	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Career adaptability Work* engagement *Job Satisfaction* (Locke, 1969) *Turnover Intention* ()	Adanya hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

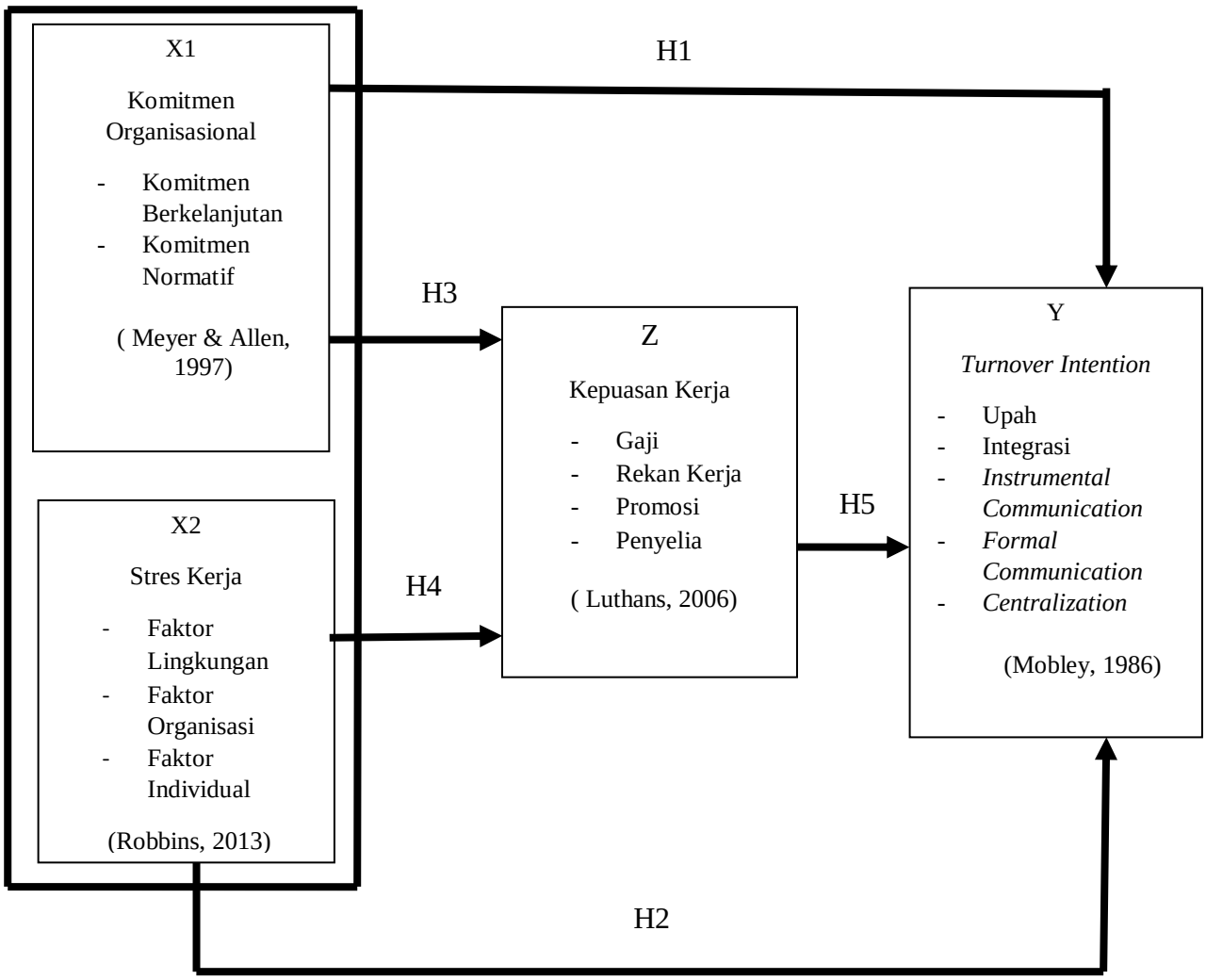
			(misalnya keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*)		
16	Zhan dan Feng (2011), *The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout, And Turnover Intention Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions In Hubei, China: A Cross-Sectional Study*	276 responden yang berprofesi sebagai dokter di Provinsi Hubei di China tengah.	Tujuan makalah ini adalah untuk menjelaskan tingkat *turnover intention* dan membandingkan perbedaan antar kelompok; untuk memperkirakan efek sebenarnya dari dimensi kepuasan kerja dan dimensi *burnout syndrome*	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Satisfaction Turnover Intention Burnout*	Pada *turnover intention,* dimana terdapat perbedaan yang signifikan diantara kelompok-kelompok dari tiga kota dengan tingkat perkembangan yang berbeda. *Turover intention,* yang secara signifikan dan negatif berhubungan dengan kepuasan kerja.
17	Olawale, FolusoIlesanmi dan Olarewaju (2016), *Job Satisfaction, Turnover Intention And Organizational Commitment*	Sampel yang terdiri dari 320 pegawai (laki-laki, n = 220, perempuan, n = 100) dari Lagos State University dipilih secara acak.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Satisfaction* (Locke, 1976) *Turnover Intention* (Perez,	Ada hubungan negatif yang signifikan antara *job satisfaction* karyawan dan *turnover intention*.

			karyawan, komponen, berteori sebagai afektif, kelanjutan, dan *turnover intention* dan komitmen organisasional	2008) *Organizational Commitment*	
18	Egan, Yang dan Bartlett (2004), *The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention*	245 responden semua pekerja IT di perusahaan-perusahaan besar di AS	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya belajar organisasi, kepuasan kerja, motivasi belajar transfer pengaturan tempat kerja, dan intensi turnover.	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Satisfaction* (Meyer dan Allen, 1991) *Turnover intention* (Mobley, Homer, & HoUingsworth, 1978) *Organisasional Commitment Motivation*	Secara keseluruhan, hasil mendukung pandangan bahwa kepuasan adanya hubungan negatif terhadap *turnover intention*
19	Nadiri dan Tanova (2010), *An Investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intentions, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior*	208 responden dari karyawan dan manajer di industri perhotelan – Turki	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan keadilan organisasi	Kuantitatif Konsep yang digunakan: OCB *Turnover intention* Kepuasan	Ada hubungan positif yang signifikan antara job satisfaction karyawan dan turnover intention.

	In Hospitality Industry		dengan berbagai variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu perilaku kewargaan organisasional, keinginan berpindah, dan kepuasan kerja.	kerja	
20	Arshadi dan damiri (2012), *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*	Data dikumpulkan dari 286 pegawai Pengeboran Nasional Iran Perusahaan (INDC), yang dipilih dengan metode simple random sampling.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* dan *job performance*, dengan memperti mbangkan peran moderat dari *self-esteem* berbasis organisasi (OBSE).	Kuantitatif Konsep yang digunakan: *Job Stress* (Jamal, 2005) *Turnover Intention* (Tett & Meyer, 1993)	Temuan menunjukkan hubungan negatif antara stres pekerjaan dan kinerja kerja, hubungan positif antara stres kerja dan niat berpindah. Selain itu, berbasis organisasi harga diri (OBSE) secara signifikan memoderatori hubungan stres kerja dengan niat berpindah dan kinerja kerja.
21	Indrayani dan	Populasi dalam	Tujuan	Kuantitatif	Komitmen

	Sudibya (2017), Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*	penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan tetap di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan	penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention.*	Konsep yang digunakan: Komitmen Organisasi (Meyer *and* Allen, 1991) *Turnover Intention* (Johartono dan Widuri, 2013) Stres Kerja (Firth *et al*. 2004)	organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention,* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*
22	Setiyanto dan Hidayati (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*	162 kuesioner karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di kawasan Panbil kota Batam.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Kuantitatif Konsep yang digunakan: Komitmen Organisasi (Luthans, 2006) Kepuasan Kerja (Luthans, 2006) *Turover Intention (Sunyoto, 2015).*	Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
23	Chang (1999), *Career Commitment as a Complex Moderator of Organization al Commitment and Turnover Intention*	Menggunakan sampel dari 225 responden dari delapan lembaga penelitian yang berhubungan dengan bisnis di Korea	Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Korea	Kuantitatif Konsep yang digunakan: Komitmen afektif Komitmen karir Komitmen Organisasi (Meyer dan	Hasil menunjukan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan *turnover intention*

				Allen, 1991) *Turnover intention*(Mobley et al., 1978)	
24	Paat, Tewal dan Jan (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado	Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden di PT. Bank Sulutugo Manado	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja karyawan secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* (niat berpindah) karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado.	Kuantitatif Konsep yang digunakan: Komitmen organisasi (Mobley dalam Andini, 2006) Kepuasan kerja (Mangkunegara, 2005) Stres kerja (Luthans, 2000)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan



Gambar 2.2: Kerangka Pemikiran Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Menurut Mathis dan Jackson (2001), komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada keberlanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan pada organisasi yang akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluarnya tenaga kerja. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi yang terlihat menarik diri dari

organisasi atau ada keinginan untuk keluar dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lew (2010) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif secara siginifikan terhadap *turnover intention*, artinya menurunnya komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan meningkatnya *turnover itention.* Penelitian Lee, Hung dan Chen (2012) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

H_1 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.3.2 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres memengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang tinngi, tetapi tidak bagi orang lain. Selain itu, pengaruh stres dapat mengakibatkan keryawan mempunyai keinginan untuk berhenti dari pekerjaan dalam perusahaan tersebut (Mondy, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Adebayo (2011) menemukan bahwa pengaruh stres yang diinduksi kerja terhadap *intention* atau *turnover intention* untuk keluar dari personil polisi. Penelitian dari Zaman (2012) dan Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Umar, Khan dan Zaman (2013) hasil menggambarkan bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan Positif dengan stress kerja. Dengan kenaikan dalam stres kerja, *turnover intention* karyawan meningkat.

H_2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.3.3 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001), komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Apa yang disarankan dari penemuan ini adalah orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organsasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan lebih besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Eslami dan Gharakhani (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. penelitian Aydogdu dan Asikgil (2011) menemukan bahwa Ada hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen afektif dan kepuasan kerja internal dan hubungan positif antara komitmen afektif dan kepuasan kerja eksternal. Dan penelitian dari Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2008) menemukan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka juga lebih berkomitmen untuk pelayanan kesehatan. Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_3 : Diduga komitmen orgnisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.3.4 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011), sebagai pemrakiraan ketidakpuasan kerja, tidak ada yang melebihi sifat dari tugas itu sendiri. Banyak aspek dari suatu tugas dikaitkan dengan ketidakpuasan ini. Beberapa teori rumit yang mengaitkan karakteristik tugas dengan reaksi pekerja telah diformulasikan dan diuji. Ada empat aspek penting dari tugas yang memengaruhi kepuasan kerja: kompleksitas tugas, tingkat ketegangan

fisik dan pengeluaran tenaga pada pekerjaan, fleksibilitas dalam dan ketika pekerjaan dilakukan, dan nilai yang diletakkan karyawan terhadap tugas tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Terry, Nielsen dan Perchard (1993) menemukan bahwa hipotesis tingkat tinggi stres kerja (ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan underutilisation keterampilan) akan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Penelitian dari Bartram, Joiner dan Stanton (2004) dan Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco (2000), menemukan bahwa *Job stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction.*

H_4 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011), pendorong utama di balik semua bentuk peninggalan kerja adalah kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai perasaaan senang akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang itu. Definisi ini mereflesikan tiga aspek penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai "apa yang ingin diperoleh seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar". Kedua, definisi ini menekankan bahwa beragam karyawan memiliki pandangan yang juga berbeda menyangkut nilai-nilai yang dirasa penting dan sangat berpengaruh terhadap penentuan sifat dan derajat kepuasan kerja mereka. Ketiga dari kepuasan kerja adalah persepsi. Persepsi individu bisa saja bukan merupakan refleksi yang sepenuhnya akurat terhadap realitas, dan beragam orang bisa memandang situasi yang sama secara berbeda-beda.

Penelitian yang dilakukan oleh Lu, Lu , Gursoy dan Neale (2015) menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* berpengaruh negatif

terhadap *turnover intention.* Penelitian dari Olawale, FolusoIlesanmi dan Olarewaju (2016) menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *job satisfaction* karyawan dan *turnover intention.* Dan penelitian dari Egan, Yang dan Bartlett (2004) menemukan bahwa secara keseluruhan, hasil mendukung pandangan bahwa kepuasan adanya hubungan negatif terhadap *turnover intention.*

H_5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.3.6 Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Ketika karyawan yang tidak puas tidak dapat mengubah situasinya atau memindahkan dirinya sendiri secara fisik dari pekerjaannya, mereka akan melepaskan diri dari pekerjaan tersebut secara psikologis. Meski secara fisik ada di tempat kerja, pikiran mereka ada di tempat lain. Pelepasan psikologi ini bisa dalam berbagai bentuk. Pertama, jika sumber ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan itu sendiri, karyawan dapat menampilkan tingkat keterlibatan kerja yang sangat rendah. Bentuk kedua dari pelepasan psikologi adalah rendahnya level komitmen terhadap organisasi yang dapat terjadi ketika ketidakpuasan tertuju kepada perusahaan secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana seorang karyawan mengindetifikasi dirinya dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Individu yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi sering kali sekadar menunggu kesempatan baik untuk keluar dari pekerjaannya (Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto dan Hidayanti (2017) menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention.* Penelitian dari Eslami dan Gharakhani (2012) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari Paat, Tewal dan Jan (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

H_6 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover imtention*

2.3.7 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan stres. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan stres menurun atau sebaliknya. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk stres kerja. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering mengalami stres (Handoko, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention.* Penelitian dari Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari Paat, Tewal dan Jan (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H_7 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015).

3.2 Profil Perusahaan

a. Logo RSUD Berkah Pandeglang



Gambar 3.1: Logo RSUD Berkah Pandeglang

b. Sejarah RSUD Berkah Pandeglang

Rumah Sakit Umum Pandeglang sudah operasional sejak tahun 1925 pada awalnya merupakan balai pengobatan bagi tenaga perkebunan pada jaman penjajahan Belanda. Rumah Sakit Umum Pandeglang merupakan pusat rujukan sekabupaten Pandeglang yang beupaya melaksanakan pelayanan kesehatan yang paripurna. Sejak pada tanggal 13 Januari 1999 Rumah Sakit menjadi type C sampai dengan sekarang. Sesuai dengan perkembangannya pada tahun 2008, bahwa nama Rumah Sakit Umum Pandeglang berubah menjadi “Rumah Sakit Umum Pnadeglang berubah menjadi “Rumah Sakit

Umum Daerah Berkah Pandeglang". Pada tanggal 1 April 2008 secara resmi Rumah Sakit Pandeglang beralih tempat dari Jl. Kesehatan No. 1 ke Jl. Raya Labuan Km 5 Cikoneng Pandeglang.

Rumah Sakit Umum Daerah Berkah Kabupaten Pandeglang adalah satu-satunya Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 15, bahwa RSUD Kabupaten Pandeglang merupakan bagian dari Lembaga Teknis Daerah dan merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah.

c. Visi & Misi RSUD Berkah Pandeglang

1. Visi

   "Rumah Sakit yang Santu, Menarik dan Terpercaya dalam Pelayanan"

   1) Santun artinya dalam memberikan pelayanan dilakukan dengan sentuhan halus, sopan dan penuh kebaikan
   2) Menarik artinya menyenangkan pelanggan / pengunjung
   3) Terpercaya dalam pelayanan artinya dalam melaksanakan dan memberikan pelayanan dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan

2. Misi

   1) Mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia agar mampu memberikan pelayanan yang santun dan menyenangkan
   2) Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIM RS) sesuai dengan standar Rumah sakit
   3) Meningkatkan dan mengembagkan fasilitas pelayanan kesehatan yang bermutu

4) Meningkatkan dan mengembangkan bangunan fisik Rumah Sakit yang representatif, dan sarana prasarana serta peralatan Kesehatan yang sesuai dengan standar Rumah Sakit
5) Meningkatkan kualitas dan kuantitas obat dan perbekalan Kesehatan di Rumah Sakit

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akandilakukan pada RSUD Berkah Pandeglang yang beralamat di Jalan Raya Labuan Km 5, Cikoneng, Kaduhejo, Kabupaten Pandeglang, Banten. (42211)

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah semua hal yang dapat dibedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bias berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda, (Sekaran, 2006).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

   Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni komitmen organisasi (X_1), dan stres kerja (X_2).

2. Variabel Dependen

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

3. Variabel Intervening

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

3.5 Definisi Operasional

Dalam melakukan penelitian transnasional, penting untuk mengingat bahwa variabel tertentu memiliki arti dan konotasi berbeda dalam kebudayaan yang berbeda, (Sekaran, 2006). Berikut ini definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian:

3.5.1 Komitmen Organisasional (X_1)

Komitmen organisasional adalah suatu kondisi psikologis yang memberikan ciri pada hubungan antara pekerja dengan organisasi serta mempunyai implikasi pada keputusan yang diambil oleh pekerja yang bersangkutan untuk tetap bertahan di dalam organisasi atau keluar (Meyer dan Allen, 1997).

Indikatornya:

1. Komitmen *continuance* merupakan kesadaran seorang pekerja pada biaya-biaya yang akan timbul jika dia memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
2. Komitmen normatif adalah perasaan seorang pekerja tentang kelanjutan hbungan dengan organisasi yang didasar oleh tanggungan berupa kewajiban kerja yang harus diselesaikan.

3.5.2 Stres Kerja (X_2)

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang,kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang diinginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang diinginkan. (Robbins, 2007)

Indikatornya:

1. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.
    1) Ketidakpastian ekonomi: ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang.
    2) Ketidakpastian politis: tekanan yang dialami karyawan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.
    3) Ketidakpastian teknologis: adanya inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.
2. Faktor organisasi adalah tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan.
    1) Tuntutan tugas: adanya ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain.
    2) Tuntutan peran: konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.
    3) Tuntutan antar pribadi: tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial.

4) Struktur organisasi: ketika kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan.
5) Kepemimpinan organisasi: gaya manajerial yang menentukan budaya organisasi dalam perusahaan.

3. Faktor individual adalah faktor yang mencakup dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama faktor yang dipengaruhi oleh keluarga, ekonomi dan karakteristik kepribadian orang tersebut.
    1) Masalah keluarga: karyawan menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga.
    2) Kepribadian: kodrat kecenderungan dasar dari seseorang

3.5.3 *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986).

Indikatornya:

1. Upah/gaji; merupakan kebijakan gaji (sistem gaji) yang buruk dan tidak kompetitif akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
2. Integrasi; tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi.
3. Komunikasi formal; berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi.
4. *Centralization*; hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit outonomy, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan

individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun didalam organisasi.

3.5.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).

Indikatornya:

1. Gaji; merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan setiap bulan.
2. Pekerjaan itu sendiri; apakah pekerjaan itu membebankan karyawan atau justru pekerjaan yang menantang bagi karyawan
3. Promosi; merupakan kesempatan yang diberikan pimpinan untuk menempati/naik pada posisi jabatan tertentu.
4. Rekan Kerja; merupakan mitra kerja bagi pegawai RSUD Berkah Pandeglang dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
5. Supervisor; merupakan atasan langsung/Kepala RSUD Berkah Pandeglang yaitu kemampuannya dalam hal memimpin/memberikan dukungan tekhnis dan dukungan perilaku.

3.6 Jenis pengumpulan data

Dalam riset atau penelitian, data merupakan bahan mentah dari informasi yang penting bagi riset atau penelitian.Sehingga informasi merupakan data yang telah diolah dan data yang belum diolah tidak dapat memberikan informasi. Untuk mendapatkan data dilakukan dengan berbagai cara. Setiap cara memiliki kelebihan dan kekurangannya, sehingga cara yang digunakan harus sesuai dengan penelitian atau riset yang ingin dilakukan.

Adapun data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

   Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, (Sekaran, 2006). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang terkait perawat Rumah Sakit Umum Daerah Berkah Pandeglang, Banten. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada responden. Koesoner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai komitmen organisasi, dan stres kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu:

   1. Sangat setuju
   2. Setuju
   3. Netral
   4. Tidak setuju
   5. Sangat tidak setuju

2. Data Sekunder

   Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, (Sekaran, 2006). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literatur-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang, Banten dan penelitian terdahulu yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yangakanresponden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apayang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner.Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan, menggunakan skala *likert.* Skala *likert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan pada lima poin berikut: 1 = Sangat setuju, 2 = Setuju, 3 = Netral 4 = Tidak Setuju dan 5 = Sangat tidak setuju (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari variabel komitmen organisasi, stres kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja karyawan yang di berikan kepada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang, Banten.

3.8 Responden Penelitian

1. Populasi

   Populasi diartikan sebagai wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi, (Sekaran, 2006).

Tabel 3.1

Populasi karyawan RSUD Berkah Pandeglang

No	Satuan Medis	Jumlah
1	Perawat	197

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi.Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang terpilih dari anggota. Dengan kata lain, sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel (Sekaran, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya

hendak diselidiki dan dianggap bias mewakili seluruh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2004).

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

$$n = \frac{197}{1 + 197(0{,}05^2)}$$

$$n = \frac{197}{1 + 0{,}4925}$$

$$n = \frac{197}{1{,}4925}$$

$$n = 131{,}99 \rightarrow 132$$

Keterangan:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = tingkat kesalahan dalam penelitian ini "e" ditetapkan sebesar 5% atau 0,05

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). Menurut Sugiyono (2007) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akandigunakan dalam

penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel/metode penarikan sampel yang digunakan didalam penelitian ini ialah *purposive proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2012) *purposive proportional random sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.9 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner (*instrument* penelitian) yang dibuat valid atau tidak. Beberapa kriteria dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur antara lain, koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3; koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel; nilai Sig. ≤ α.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Product-Moment Pearson* atau koefisien korelasi personsebagai berikut (Azwar, 2001):

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

$$r_{xyz} = \frac{n\sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n\sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefesien korelasi kurang dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana keandalan alat ukur tersebut tanpa adanya prasangka (bebas dari kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu di berbagai item dalam instrumen (Sekaran & Bougie, 2013). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha* sebagai berikut (Azwar, 2003):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)\, r}$$

Dimana:

α = Koefisien Cronbach Alpha

k = Jumlah item valid

r = Rerata korelasi antar item

1 = Konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* pada penelitian ini akan menggunakan nilai 0,6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* ≥ 0.6 (Ghozali, 2001).

Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas (α) yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha

(α) lebih besar dari 0,6maka alat ukur dianggap handal atau terdapat *internal consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dianggap kurang handal atau tidak terdapat *internal consistency reliability*.

3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sekaran, 2006).

1. Statistik Deskriptif

   Statistik deskriptif adalah statistik seperti frekuensi, rata-rata hitungan (*mean*), dan standar deviasi, yang memberikan informasi deskriptif dari sekelompok data (Sekaran, 2006).

2. Statistik Inferensial

   Statistik inferensial adalah statistik yang membantu membuktikan hubungan di antara variabel dan menarik kesimpulan darisana (Sekaran, 2006).

   Statistik inferensial memiliki parametris dan nonparametris yaitu:

   1) Uji Asumsi Klasik

      a. Uji Normalitas

         Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2011).

      b. Uji Multikolinearitas

         Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel

indenpenden (Ghozali, 2011). Metode pengambilan keputusan uji multikolinearitas ditetapkan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dari hasil olah data.Jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF, maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas menggunakan beberapa metode, antara lain dengan cara uji Glejser dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi (Ghozali, 2008).

2) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel tingkat yang berskala interval (Sekaran, 2006). Persamaan regresinya adalah:

$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = a + bZ$

Dimana :

Y : *Turnover Intention*

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Stres Kerja

b1,b2,b3 : Koefisien Regresi

Z : Kepuasan Kerja

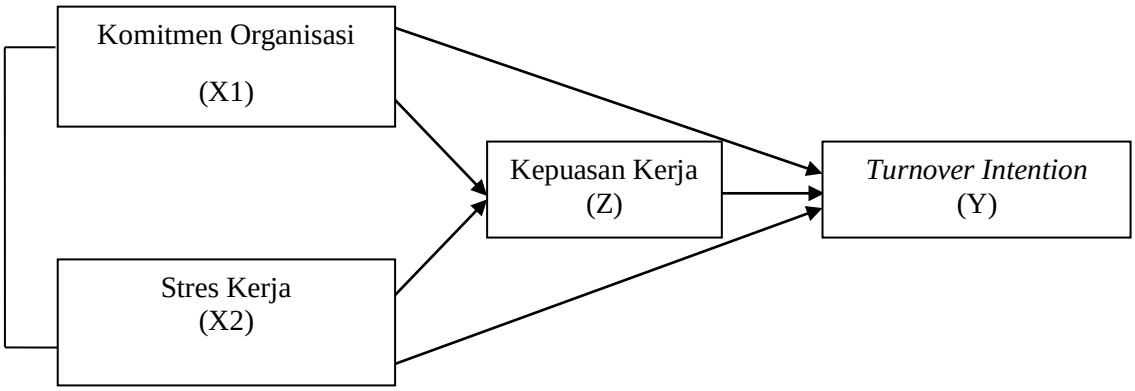
3) Uji Hipotesis

a. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. *t-test* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Apabila koefisien regresi pada t-signifikan ≤ 0,05 atau 5 persen, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 1999).

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah pengunaan 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 3.1. Diagram Jalur

Diagram jalur diatas terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X1 dan X2 adalah variabel eksogen, sedangkan Y dan Z adalah variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian mengenai ada tidaknya pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perawat RSUD Pandeglang Berkah. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian yaitu sejumlah 132 perawat RSUD Pandeglang Berkah. Pembahasan dalam penelitian ini meliputi uraian tentang analisis deskriptif, pengujian regresi dan analisis path.

4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

   Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,385	0,164	Valid
X1.2	0,464	0,164	Valid
X1.3	0,680	0,164	Valid
X1.4	0,621	0,164	Valid
X1.5	0,596	0,164	Valid
X1.6	0,599	0,164	Valid
X1.7	0,542	0,164	Valid
X1.8	0,583	0,164	Valid
X1.9	0,586	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner komitmen organisasional memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel komitmen organisasional dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,482	0,164	Valid
X2.2	0, 483	0,164	Valid
X2.3	0,417	0,164	Valid
X2.4	0,365	0,164	Valid
X2.5	0,351	0,164	Valid
X2.6	0,427	0,164	Valid
X2.7	0,228	0,164	Valid
X2.8	0,249	0,164	Valid
X2.9	0,185	0,164	Valid
X2.10	0,463	0,164	Valid
X2.11	0,280	0,164	Valid
X2.12	0,414	0,164	Valid
X2.13	0,609	0,164	Valid
X2.14	0,335	0,164	Valid
X2.15	0,491	0,164	Valid
X2.16	0,475	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner stres kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Z1.1	0,643	0,164	Valid
Z1.2	0,457	0,164	Valid
Z1.3	0,690	0,164	Valid
Z1.4	0,554	0,164	Valid
Z1.5	0,414	0,164	Valid
Z1.6	0,454	0,164	Valid
Z1.7	0,599	0,164	Valid
Z1.8	0,733	0,164	Valid
Z1.9	0,616	0,164	Valid
Z1.10	0,506	0,164	Valid
Z1.11	0,533	0,164	Valid
Z1.12	0,502	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,725	0,164	Valid
Y1.2	0,836	0,164	Valid
Y1.3	0,718	0,164	Valid
Y1.4	0,645	0,164	Valid
Y1.5	0,650	0,164	Valid
Y1.6	0,653	0,164	Valid
Y1.7	0,621	0,164	Valid
Y1.8	0,564	0,164	Valid
Y1.9	0,645	0,164	Valid
Y1.10	0,614	0,164	Valid
Y1.11	0,586	0,164	Valid
Y1.12	0,694	0,164	Valid
Y1.13	0,685	0,164	Valid
Y1.14	0,590	0,164	Valid
Y1.15	0,543	0,164	Valid
Y1.16	0,685	0,164	Valid
Y1.17	0,673	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner *turnover intention* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel.* Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Komitmen organisasional (X1	0,732	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,640	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,804	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,916	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel. Sehingga item-item pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel-variabel yang diteliti.

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakateristik responden adalah bidang kerja, jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang kerja

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 132 responden diperoleh data tentang bidang kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan bidang kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Bidang kerja	Frekuensi	Persentase
Instalasi Pelayanan Medik	100	75,8
Instalasi Pelayanan Penunjang Medik	32	24,2
Jumlah	132	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan bidang kerja, diketahui sebagian besar responden bekerja dalam bidang instalasi pelayanan medik dengan jumlah 100 orang atau sebesar 75,8%, sedangkan responden yang bekerja dalam bidang instalasi pelayanan penunjang medik dengan jumlah 32 orang atau sebesar 24,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 132 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	2	1,5
Perempuan	130	98,5
Jumlah	132	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 130 orang atau sebesar 98,5%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 2 orang atau sebesar 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di RSUD Pandeglang Berkah didominasi oleh kaum perempuan yang notabene lebih sabar dan teliti dalam memberikan pelayanan medik.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 132 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 25 tahun	55	41,7
26 - 35 tahun	47	35,6
36 - 45 tahun	27	20,5
46 - 55 tahun	3	2,3
Jumlah	132	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di RSUD Pandeglang Berkah berusia kurang dari 25 tahun dengan jumlah 55 orang atau sebesar 41,7%. Hal ini dapat dikategorikan sebagai karyawan yang masih muda dan produktif yang masih memerlukan banyak pengalaman pekerjaan dan masih rawan dalam hal komitmennya pada perusahaan yang bisa berdampak pada keluar masuknya karyawan dalam perusahaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 132 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.9

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	107	81,1
Sarjana (S1/S2/S3)	25	18,9
Jumlah	132	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar memiliki jenjang pendidikan diploma yaitu sebanyak 107 orang atau sebesar 81,1% dan yang memiliki pendidikan sarjana hanya sebesar 18,9% atau sebanyak 25 orang. Dengan mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, perusahaan beranggapan akan memperoleh tenaga kerja yang memiliki *skill* dan keterampilan yang cukup baik, sehingga dapat melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 132 responden diperoleh data tentang gaji responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan gaji dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.10

Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Persentase
Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000	83	62,9
Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	45	34,1
Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	3	2,3
Rp. 4.500.000 - Rp. 5.000.000	1	0,8
Jumlah	132	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan gaji, diketahui sebagian besar responden memiliki gaji antara Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000 dengan jumlah 83 orang atau sebesar 62,9%. Berdasarkan besaran gaji yang diterima karyawan menunjukkan masih rendahnya gaji yang diterimanya, besaran gaji ini dapat berdampak pada tingkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 132 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.11

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 5 tahun	104	78,8
6 - 15 tahun	25	18,9
16 - 25 tahun	3	2,3
Jumlah	132	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di RSUD Pandeglang Berkah memiliki masa kerja antara kurang dari 5 tahun dengan jumlah mencapai 104 orang atau sebesar 78,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan tergolong belum cukup lama bekerja di RSUD Pandeglang Berkah. Lamanya masa kerja dari karyawan dapat menunjukkan komitmennya pada organisasi dan ini juga berdampak pada tingkat perputaran kerja karyawan dalam perusahaan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Internal} = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

- Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* sangat rendah
- Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* rendah
- Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* cukup

- Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* tinggi
- Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* sangat tinggi

1. Komitmen organisasional

Variabel komitmen organisasional diukur dengan 15 item pernyataan. Setelah ke-15 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel komitmen organisasional disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.12

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

No	Item Komitmen Organisasional	Rata-rata
1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir di RS ini	3,27
2	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	3,30
3	Saya sulit untuk meninggalkan organisasi untuk saat ini	3,23
4	Banyak hal dalam kehidupan yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat ini	3,33
5	Saya akan merugi jika meninggalkan organisasi saat ini	3,21
6	Tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	3,18
7	Saya tidak pantas untuk meninggalkan organisasi saat ini, walaupun hal tersebut dapat menguntungkan.	3,22
8	Saya tidak akan meninggalkan organisasi pada saat ini karena memiliki rasa kewajiban terhadap organisasi ini.	3,12
9	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi pada saat ini	3,17
Mean		3,23

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator

banyak hal dalam kehidupan yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat ini dengan nilai sebesar 3,33. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator saya tidak akan meninggalkan organisasi pada saat ini karena memiliki rasa kewajiban terhadap organisasi ini. dengan nilai sebesar 3,12. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 3,23 yang berada dalam interval (2,60 s/d 3,39) atau dalam kategori cukup. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di RSUD Pandeglang Berkah memiliki komitmen yang cukup tinggi.

2. Stres kerja

Variabel stres kerja diukur dengan 16 item pernyataan. Setelah ke-16 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel stres kerja disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.13

Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Item Stres Kerja	Rata-rata
1	Gaji yang diberikan masih kurang memenuhi kebutuhan saya	2,37
2	Saya merasa tertekan dan khawatir apabila ada pergantian atasan/pimpinan	3,26
3	Saya tidak mampu mengoperasikan peralatan tekhnologi yang digunakan	3,43
4	Tuntutan pekerjaan kurang sesuai dengan kemampuan saya	2,78
5	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	2,61
6	Pekerjaan yang dibebankan terhadap saya terlalu banyak	3,03
7	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan harapan saya	3,39
8	Saya resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja	2,30
9	Saya belum puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja	2,14
10	Peraturan yang diberikan organisasi membuat saya tidak nyaman	2,49
11	Pimpinan saya tidak melibatkan saya dalam	2,75

	mengambil suatu keputusan	
12	Pimpinan tidak bisa menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi	3,34
13	Saya stress di tempat kerja karena saya mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	3,23
14	Masalah keluarga dapat menyebabkan terganggunya pekerjaan saya	2,17
15	Saya mudah cemas apabila ada masalah ditempat kerja saya	3,03
16	Saya cemas apabila pekerjaan saya tidak selesai	3,06
Mean		2,84

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator dari stres kerja karena perawat tidak mampu mengoperasikan peralatan tekhnologi yang ada di RS dengan nilai sebesar 3,43. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator merasa pimpinan belum memberikan cukup 'keleluasaan' bagi karyawan sehingga berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja dengan nilai sebesar 2,14. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel stres kerja adalah sebesar 2,84 yang berada dalam interval (2,60 s/d 3,39) atau dalam kategori cukup. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan RSUD Pandeglang Berkah cukup mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 12 item pernyataan. Setelah ke-12 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Kepuasan Kerja	Rata-rata
1	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk saat ini	4,07
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya	3,55

	kerjakan	
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	3,29
4	Rekan kerja membantu pekerjaan karyawan lainnya menjadi lebih baik	3,42
5	Rekan kerja memberikan bantuan ketika saya membutuhkan bantuan terkait dengan pekerjaan saya	3,93
6	Rekan kerja membuat saya merasa nyaman ditempat kerja	3,73
7	Hubungan saya dengan rekan kerja baik	3,67
8	Promosi jabatan penting bagi karir saya	3,67
9	Saya merasa pantas mendapatkan promosi	3,67
10	Atasan memberika tugas dengan jelas kepada saya	3,41
11	Atasan menerima pendapat jika saya mengusulkan pendapat	3,33
12	Atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	4,07
Mean		3,63

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator merasa cukup dengan gaji yang diterima saat ini dan atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan nilai sebesar 4,07. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator di setiap divisi terdapat promosi kenaikan jabatan dengan nilai sebesar 3,29. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,63 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya kepuasan kerja dari para karyawan RSUD Pandeglang Berkah.

4. *Turnover intention*

Variabel *turnover intention* diukur dengan 17 item pernyataan. Setelah ke-17 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel *turnover intention* disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15

Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

No	Variabel *Turnover intention*	Rata-rata
1	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	2,81
2	Gaji yang saya terima tidak selalu tepat waktu disetiap bulannya	2,93
3	Saya tidak mendapat *feedback* dari hasil kerja yang saya lakukan	2,88
4	Gaji yang diberikan tidak adil berdasarkan beban kerja yang diberikan	2,95
5	Saya tidak puas tentang pendapatan saya dari hasil kerja saya	2,96
6	Saya tidak dibutuhkan dalam suatu pekerjaan yang penting	2,76
7	Pendapat tentang perbaikan kinerja karyawan tidak selalu dipertimbangkan oleh atasan saya	3,01
8	Keterlibatan saya dalam berjalannya program RS tidak cukup penting	2,80
9	Penyampaian komunikasi diantara lapisan organisasi tidak mudah untuk dimengerti	2,82
10	Komunikasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang harus saya lakukan	2,92
11	Saya tidak mendapat *feed back* atas kerja saya	2,80
12	Komunikasi yang saya terima tidak baik dari segi penyampaiannya	2,84
13	Pemimpin RS tidak memiliki pengalaman yang banyak	2,98
14	Pemimpin RS tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik	2,80
15	Pemimpin RS tidak memiliki komunikasi yang baik kepada para karyawan	2,80
16	Pemimpin RS tidak memiliki wawasan yang luas	2,87
17	Pemimpin RS tidak menerima segala bentuk saran dan kritik dari saya	2,81
Mean		2,87

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pendapat tentang perbaikan kinerja karyawan tidak selalu dipertimbangkan oleh

atasan saya dengan nilai sebesar 3,01. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator keterlibatan dalam berjalannya program RS tidak cukup penting, tidak mendapat *feed back* atas kerja saya, pemimpin RS tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, dan pemimpin RS tidak memiliki komunikasi yang baik kepada para karyawan yang masing-masing dengan nilai sebesar 2,80. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel *turnover intention* adalah sebesar 2,87 yang berada dalam interval (2,60 s/d 3,39) atau dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan adanya keinginan dari karyawan pada RSUD Pandeglang Berkah untuk meninggalkan perusahaan.

2. Data dan Hasil Analisis

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian normalitas data

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Normalitas

Pengujian	P_Value Unstandardized Residual	Kesimpulan
Tahap 1	0,559	Normal
Tahap 2	0,962	Normal
Tahap 3	0,666	Normal

Sumber : Hasil olah data, 2018.

Hasil uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* pada tahap I sebesar 0,559, tahap II sebesar 0, 962 dan tahap III sebesar 0,666 atau semua tahap pengujian memiliki nilai p_value yang lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF).

Tabel 4.17

Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Pengujian	Variabel	Nilai VIF	Kesimpulan
Tahap 1	Komitmen Organisasional (X1)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas
	Stres kerja (X2)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas
Tahap 2	Komitmen organisasional (X1)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas
	Stres Kerja (X2)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai VIF dari kedua variabel yakni variabel komitmen organisasional dan stres kerja pada tahap I dan tahap II semua variabel yakni komitmen organisasional dan stres kerja memiliki nilai VIF dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.18

Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Pengujian	Variabel	P_Value	Kesimpulan
Tahap 1	Komitmen organisasional (X1)	0,743	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Stres kerja (X2)	0,408	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tahap 2	Komitmen organisasional (X1)	0,129	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Stres kerja (X2)	0,387	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tahap 3	Kepuasan kerja (Z)	0,137	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai P_Value dari ketiga variabel yakni variabel komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja pada tahap I, tahap II dan tahap III di atas 0,05, maka dapat disimpulkan dalam model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Pengujian Regresi

1) Pengujian regresi tahap pertama

Model analisis path tahap 1 untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

Y = a + b_1x_1+ b_2x_2..... (1)

Hasil analisis path tersebut disajikan pada Tabel 4.19 :

Tabel 4.19

Hasil Hasil Regresi Berganda Tahap 1

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	1,528				
Komitmen organisasional (X1)	-0,207	-0,175	-2,239	0,027	Signifikan
Stres kerja (X2)	0,707	0,414	5,283	0,000	Signifikan
Variabel dependen : *Turnover intention* Adjusted R Square = 0,175 F_{hitung} = 18,114 Sign. F_{hitung} = 0,000					

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 1 pada Tabel 4.19 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 1,528 - 0,207\ X_1 + 0,707\ X_2$

2) Pengujian regresi tahap kedua

Model analisis path tahap 2 untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2$..... (2)

Hasil analisis path tersebut disajikan pada Tabel 4.20 :

Tabel 4.20

Hasil Regresi Berganda Tahap 2

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	4,411				
Komitmen organisasional (X1)	0,164	0,199	2,520	0,013	Signifikan
Stres kerja (X2)	-0,462	-0,388	-4,911	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Kepuasan kerja Adjusted R Square = 0,199 F_{hitung} = 16,834 Sign. F_{hitung} = 0,000					

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 1 pada Tabel 4.20 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Z = 4,411 + 0,164\ X_1 - 0,462\ X_2$

3) Pengujian regresi tahap ketiga

Model analisis path tahap 3 untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

$Y = a + bZ$..... (3)

Hasil analisis path tersebut disajikan pada Tabel 4.21 :

Tabel 4.21

Hasil Hasil Regresi Berganda Tahap 3

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	4,485				
Kepuasan kerja (Z)	-0,545	-0,381	-4,695	0,000	Signifikan
Variabel dependen : *Turnover intention*					
Adjusted R Square = 0,381					
F_{hitung} = 22,040					
Sign. F_{hitung} = 0,000					

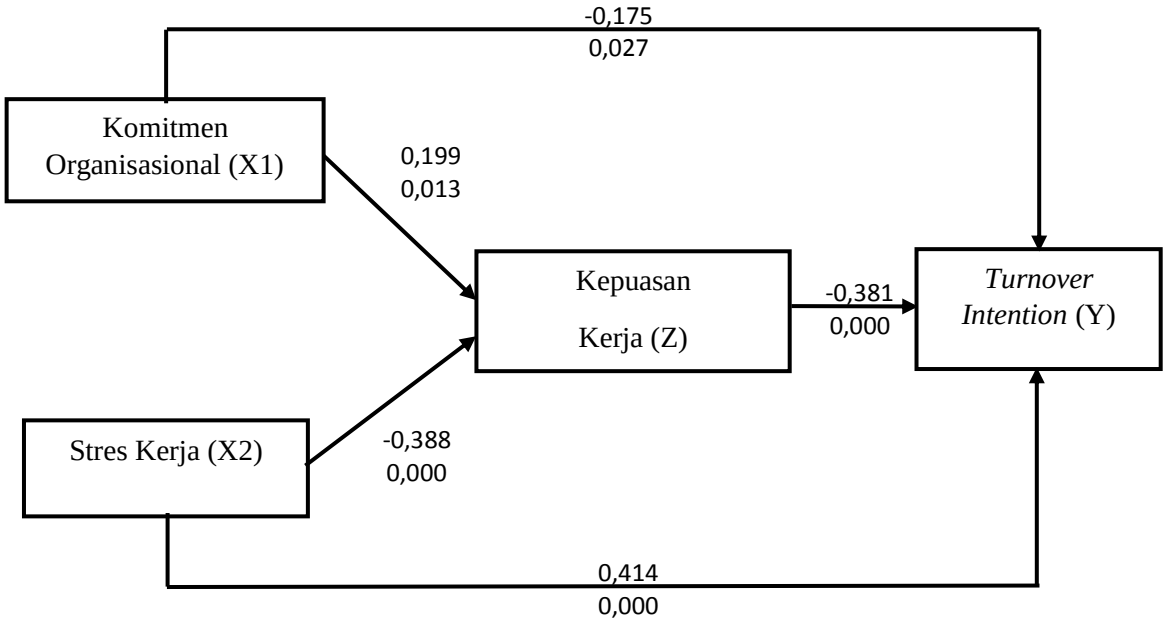
Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 1 pada Tabel 4.21 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 4,485 - 0,545 Z

c. Analisis Jalur/Path

Path coefficient adalah *standardized regression coefficient* beta yang dihasilkan dari analisis regresi. Keseluruhan hasil estimasi model hubungan hipotesis antar empat variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram *path* pada Gambar 4.1 berikut:.



Gambar 4.1

Hasil Estimasi Koefisien *Path* Hubungan Antar Variabel

d. Pengujian Hipotesis

1) H_1 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), koefisien regresi komitmen organisasional diperoleh sebesar -0,207 (negatif) yang berarti apabila variabel komitmen organisasional meningkat maka *turnover intention* karyawan akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar -2,239 dan probabilitas (p) = 0,027 Karena p < 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* TERBUKTI**.**

2) H_2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), koefisien regresi stres kerja diperoleh sebesar 0,707 (positif) yang berarti apabila variabel stres kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel komitmen organisasional dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,283 dan probabilitas (p) = 0,000, Karena p < 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* TERBUKTI**.**

3) H_3 : Diduga komitmen orgnisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.20 tentang pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), koefisien regresi komitmen organisasional diperoleh sebesar 0,164 (positif) yang berarti apabila variabel komitmen organisasional meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 2,520 dan probabilitas (p) = 0,013 Karena p < 0,05, maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen orgnisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja TERBUKTI**.**

4) H_4 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.20 tentang pengaruh stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), koefisien regresi stres kerja diperoleh sebesar -0,462 (negatif) yang berarti apabila variabel stres kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel komitmen organisasional dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t

statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar -4,911 dan probabilitas (p) = 0,000 Karena p < 0,05, maka hipotesis kempat diterima. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja TERBUKTI.

5) H_5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 4.21 tentang pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), koefisien regresi kepuasan kerja diperoleh sebesar -0,545 (negatif) yang berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun dan sebaliknya. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar -4,695 dan probabilitas (p) = 0,000 Karena p < 0,05, maka hipotesis kelima diterima. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* TERBUKTI.

6) H_6 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover imtention*

Berdasarkan Tabel 4.20 dan Tabel 4.21 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis keenam yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover intention*, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,013 dan kemudian diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan kepuasan

kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover imtention* TERBUKTI.

7) H_7 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Pada Tabel 4.20 dan Tabel 4.21 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis ketujuh yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dan kemudian diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* TERBUKTI.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan analisis data di atas, maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Hal ini berarti makin tingginya komitmen organisasional karyawan akan menjadikan makin rendahnya kejadian *turnover intention* dalam perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lew (2010) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh siginifikan terhadap *turnover intention*, artinya meningkatnya komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan menurunnya *turnover itention.* Penelitian Lee, Hung dan Chen (2012) menemukan bahwa

karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

4.3.2 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Pengujian ini menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Hal ini berarti makin tingginya tekanan atau stres kerja yang dialami karyawan akan menyebabkan makin tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adebayo (2011) menemukan bahwa pengaruh stres yang diinduksi kerja terhadap *intention* atau *turnover intention* untuk keluar dari personil polisi. Penelitian dari Zaman (2012) dan Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Umar, Khan dan Zaman (2013) hasil menggambarkan bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan Positif dengan stress kerja. Dengan kenaikan dalam stres kerja, *turnover intention* karyawan meningkat.

4.3.3 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil analisi data ini menunjukkan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhdap kepuasan kerja, sehingga makin tingginya komitmen organisasional karyawan akan menyebabkan makin puasnya karyawan bekerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eslami dan Gharakhani (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Aydogdu dan Asikgil (2011) menemukan bahwa Ada hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen afektif dan kepuasan kerja internal dan hubungan positif antara komitmen afektif dan kepuasan kerja eksternal. Dan penelitian dari Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2008) menemukan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka juga lebih berkomitmen untuk pelayanan kesehatan.

4.3.4 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengujian ini menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifkan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga makin tingginya tekanan kerja yang dialami karyawan yang menyebabkan stres pada karyawan akan menyebabkan makin menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry, Nielsen dan Perchard (1993) menemukan bahwa hipotesis tingkat tinggi stres kerja (ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan underutilisation keterampilan) akan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Penelitian dari Bartram, Joiner dan Stanton (2004) dan Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco (2000), menemukan bahwa *Job stress* berpengaruh positif secara langsung terhadap *job satisfaction.*

4.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti secara signifikan dan negatif memberikan pengaruh yang nyata terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga tingginya kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu, Lu, Gursoy dan Neale (2015) menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention.* Penelitian dari Olawale, FolusoIlesanmi dan Olarewaju (2016) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* karyawan dan *turnover intention.* Dan penelitian dari Egan, Yang dan Bartlett (2004) menemukan bahwa secara keseluruhan, hasil mendukung pandangan bahwa kepuasan adanya hubungan negatif terhadap *turnover intention.*

4.3.6 Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan

RSUD Pandeglang Berkah, sehingga makin tingginya kepuasan kerja akan menyebabkan *turnover intention* nya juga makin rendah. Adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapatnya kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja dalam meningkatkan pengaruh dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Kontribusi yang diberikan adalah negatif, dengan demikian makin tingginya kepuasan kerja akan mencegah meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto dan Hidayanti (2017) menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention.* Penelitian dari Eslami dan Gharakhani (2012) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari Paat, Tewal dan Jan (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

4.3.7 Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Selanjutnya terbukti stres kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan RSUD Pandeglang Berkah, sehingga makin tingginya kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan akan menyebabkan rendahnya keiinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapatnya kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya. Kontribusi yang diberikan adalah negatif, dengan demikian makin tingginya kepuasan kerja ini akan membuat karyawan betah tinggal di perusahaan. Karena karyawan yang berkomitmen akan melakukan pekerjaan lebih baik, menunjukkan niat berhenti kerja kurang dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention.* Penelitian dari Bratt, Broome, Kelber dan Lastocco menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari Paat, Tewal dan Jan (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Dengan koefisien regresi komitmen organisasional diperoleh sebesar -0,207 (negatif) yang berarti apabila variabel komitmen organisasional meningkat maka *turnover intention* karyawan akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja dalam keadaan konstan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Dengan koefisien regresi stres kerja diperoleh sebesar 0,707 (positif) yang berarti apabila variabel stres kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel komitmen organisasional dalam keadaan konstan.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Dengan koefisien regresi komitmen organisasional diperoleh sebesar 0,164 (positif) yang berarti apabila variabel komitmen organisasional meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja dalam keadaan konstan.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Dengan koefisien regresi stres kerja diperoleh sebesar -0,462 (negatif) yang berarti apabila variabel stres kerja meningkat maka kepuasan

kerja karyawan akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel komitmen organisasional dalam keadaan konstan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Dengan koefisien regresi kepuasan kerja diperoleh sebesar -0,545 (negatif) yang berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun dan sebaliknya.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikan pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,013 dan kemudian diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikan pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dan kemudian diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan, terbukti makin tingginya komitmen ini mampu membuat karyawan betah tinggal di perusahaan. Karena karyawan yang berkomitmen akan melakukan pekerjaan lebih baik, menunjukkan niat berhenti kerja kurang dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Tidak memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, karena jika berlebihan akan membuat karyawan tertekan dan mengalami stres kerja yang akan

mengganggu karyawan dalam bekerja, sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan juga menurun.

3. Perusahaan memenuhi apa yang menjadi keinginan karyawan agar mereka puas dalam menjalankan pekerjaannya, karena karyawan yang puas akan membuat karyawan tidak mengeluh dan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berhenti atau keluar mencari pekerjaan di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adebayo, Sulaiman Olanrewaju. (2011). Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy. 2(3): 13-20.*

AL-Hussami, Mahmoud RN. (2008). A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. *European Journal of Scientific Research. 22(2): 286-295.*

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology,*

Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology.*

Allen, N.J. dan Meyer, J.pP. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Application, Thousand oaks*. California: Sage Publication.

Alwi, Syafarudin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Arifin, Johar dan A. Fauzi. (2007). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Arshadi, Nasrin and Damiri, Hojat. (2012). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences. 84: 706 – 710.*

Aydogdu, Sinem and Asikgil, Baris. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing. 1(3): 43-53.*

Bartram, Timothy., Joiner , Therese A. & Stanton, Pauline. (2004). Factors Affecting The Job Stress And Job Satisfaction Of Australian Nurses: Implications For Recruitment And Retention. *Contemporary Nurse 17(3): 293-304.*

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason*. South Western: Cengage Learning

Bougie, & Sekaran. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.

Bratt, Marilyn Meyer., Broome, Marion., Kelber, Sheryl Talcott and Lostocco, Lynne. (2000). Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of

Pediatric Intensive Care Unit Nurses. *Nursing Faculty Research and Publications. 9(5): 307-317.*

Culpepper, Robert A. (2011). Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior.* 78, pp: 517-527

Chang, Eunmi .(1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations. 52(10): 1257-1278.*

Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2,* Salemba Empat, Jakarta.

Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1*. Jakarta : Kelompok Gramedia.

Egan, Toby Marshall., Yang, Bartlett and Baiyin, Kenneth R .(2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly. 15(3): 279-301.*

Eslami, Javad and Gharakhani, Davood. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology. 2(2): 2225-7217.*

Gibson, James, L., et al. (1987) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara,* Jakarta.

Gibson, James, L. (2000) *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

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

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

Hasibuan, S.P. Malayu. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* : Jakarta. Bumi Aksara

Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Indrayani, Ni Made Manik dan Sudibya, I Gede Adnyana. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud. 6(11): 6241-6270.*

Jackson, J.H., & Mathis, R.L. (2006). *Human Resource Management (10th ed.)*. Jinterface Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama.* Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2005). *Orgaizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral-Ed. 5. Boston*: McGraw-Hill.

Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2015). *Organizational Behavior. Einghth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Lee, De-Chih., Hung, Li-Mei & Chen, Mei-Ling. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability. 2(2): 43-53.*

Lu, Lu., Lu, Allan Cheng Chieh., Gursoy, Dogan and Neale, Nathan Robert. (2015). Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions A Comparison Between Supervisors and Line-Level Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management. 28(4): 737-761.*

Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior. Sixth edition. McGraw-Hill International Edition. Management series.* New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Luthas, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Lew, Tek-Yew. (2010). Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of academics in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research, 110-114*

Mathis, L. Robert & Jackson, H. John. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi-10(2). Jakarta: Erlangga

Morgan, C. T. (1986). *Introduction to Psychology*. Mc. Graw-Hill Boook Co: New York

Mosadeghrad , Ali Mohammad., Ferlie, Ewan and Rosenberg, Duska. (2008). A Study of the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover

Intention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research. 21: 211–227.*

Mosadeghard, MA., Ferlie, Ewan and Rosenberg, Duska. (2011). A Study of Relationship Between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research, 24: 170.*

Mowday, Richard T. et. al. (1982). *Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. Academic Press Inc., New York.

Nadiri, Halil and Tanova, Cem. (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management. 29: 33–41.*

Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi.

Noe, A. Raymond., John, R. Hollenbeck., Barry, Gerhart dan Patrick, M. Wright. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia – Mencapai Keunggunlan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.

Norman, Ian J and Wu, Lihua. (2005). An Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict and Ambiguity in A Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students. *Nurse Education Today. 26(4): 304-314.*

Notoatmodjo, S. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Olawale, Azeez Rasheed., FolusoIlesanmi, Jayeoba and Olarewaju, Adeoye Abayomi. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research. 8(2): 102-114.*

Paat, Gishella., Bernhard Tewal and Arazzi Bin H. Jan. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA 5(3): 3444-3454*

Qureshi, MI., Iftikhar, Mehwish., Abbas, GS., Hassan, Umar., Khan, Khalid., dan Zaman, Khalid. (2013). Realtionship Between Job Stress, Workload Job Stress, Workload Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *International Journal of World Applied Sciences Journal, 23(6): 764-770.*

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.

Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi. Indonesia* : PT Mancanan Jaya.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-1.*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., Timothy A. J. (2013). *Organizational Behavior*. Prentice Hall: New York.

Sarwono, S.W. (1993). *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan Purnama.

Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (1999). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung : CV Alfa Beta.

Sugiyono. (2007) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Setiyanto, Adi Irawan dan Hidayati, Selvi Nurul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. 5(1): 105-110.*

Stephen P. Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi danAplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.

Terry, Deborah J., Nielsen, Michelle and Perchard, Linda. (1993). Effects of Work Stress on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support. *Australian Journal of Psychology 45(3): 168-175.*

Walgito. B. (1994). *Pengantar Psikologi Umum.* Yogyakarta: ANDI

Widodo. Suparno Eko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wexley, Kenneth. & Gary, Yukkl. (1988). *"Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*", PT. Jakarta: Bina Aksara.

Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Zaman, Khalid. (2012). Job stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *International Journal of Research Gate*

Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach, *International Journal of Manpower*. 15(9): 1-14.

Zhang, Yimin and Feng, Xueshan. (2011). The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions In Hubei, China: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research. 11(235): 1-13.*

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari jawaban pada salah satu jawaban berikut :

1. Bidang Kerja :
2. Jenis Kelamin :
    a. Laki-laki
    b. Perempuan
3. Usia :
    a. Kurang dari 25 tahun
    b. 26-35 tahun
    c. 36-45 tahun
    d. 46-55 tahun
    e. Lebih dari 56 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
    a. SMP
    b. SMA
    c. Diploma
    d. Sarjana (S1/S2/S3)
5. Gaji :
    a. Rp 1.500.000 - Rp 2.000.000
    b. Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000
    c. Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000
    d. Rp 4.500.000 - Rp 5.000.000
    e. Lebih dari Rp 5.000.000
6. Masa Kerja :
    a. Kurang dari 5 tahun
    b. 6 - 15 tahun
    c. 16 - 25 tahun

Petunjuk pengisian kuesioner

Berilah tanda silang (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

X1 : Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Komitmen berkelanjutan *(Continuance Commitment)*						
$X^1$1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir di RS ini					
$X^1$2	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa					
$X^1$3	Saya sulit untuk meninggalkan organisasi untuk saat ini					
$X^1$4	Banyak hal dalam kehidupan yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat ini					
$X^1$5	Saya akan merugi jika meninggalkan organisasi saat ini					
$X^1$6	Tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya					
Komitmen Normatif *(Normative Commitment)*						
$X^1$7	Saya tidak pantas untuk meninggalkan organisasi saat ini, walaupun hal tersebut dapat menguntungkan.					
$X^1$8	Saya tidak akan meninggalkan organisasi pada saat ini karena memiliki rasa kewajiban terhadap organisasi ini.					

$X^1$9	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi pada saat ini					

X2 : Stres Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Faktor Lingkungan						
$X^2$1	Gaji yang diberikan masih kurang memenuhi kebutuhan saya					
$X^2$2	Saya merasa tertekan dan khawatir apabila ada pergantian atasan/pimpinan					
$X^2$3	Saya tidak mampu mengoperasikan peralatan tekhnologi yang digunakan					
Faktor Organisasi						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
$X^2$4	Tuntutan pekerjaan kurang sesuai dengan kemampuan saya					
$X^2$5	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas					
$X^2$6	Pekerjaan yang dibebankan terhadap saya terlalu banyak					
$X^2$7	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan harapan saya					
$X^2$8	Saya resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja					
$X^2$9	Saya belum puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja					
$X^2$10	Peraturan yang diberikan organisasi membuat saya tidak nyaman					
$X^2$11	Pimpinan saya tidak melibatkan saya dalam mengambil suatu keputusan					
$X^2$12	Pimpinan tidak bisa menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi					
Faktor Individual						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
$X^2$13	Saya stress di tempat kerja karena saya mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya					
$X^2$14	Masalah keluarga dapat menyebabkan terganggunya pekerjaan saya					
$X^2$15	Saya mudah cemas apabila ada masalah ditempat kerja saya					

X^2 16	Saya cemas apabila pekerjaan saya tidak selesai					

Z : Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Gaji						
Z1	Gaji yang saya terima tidak cukup untuk saat ini					
Z2	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Z3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya					
Rekan Kerja						
Z4	Rekan kerja saya tidak membantu pekerjaan karyawan lainnya menjadi lebih baik					
Z5	Rekan kerja tdiak memberikan bantuan ketika saya membutuhkan bantuan terkait dengan pekerjaan saya					
Z6	Rekan kerja membuat saya merasa tidak nyaman ditempat kerja					
Z7	Hubungan saya dengan rekan kerja tidak baik					
Promosi						
Z8	Promosi jabatan tidak begitu penting bagi karir saya					
Z9	Saya tdiak pantas mendapatkan promosi					
Penyelia						
Z10	Atasan tidak memberikan tugas dengan jelas					
Z11	Atasan tidak menerima pendapat jika saya mengusulkan pendapat					
Z12	Atasan tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					

Y : *Turnover Intention*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Upah/gaji						

Y1	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
Y2	Gaji yang saya terima tidak selalu tepat waktu disetiap bulannya					
Y3	Saya tidak mendapat *feedback* dari hasil kerja yang saya lakukan					
Y4	Gaji yang diberikan tidak adil berdasarkan beban kerja yang diberikan					
Y5	Saya tidak puas tentang pendapatan saya dari hasil kerja saya					
Integrasi						
Y6	Saya tidak dibutuhkan dalam suatu pekerjaan yang penting					
Y7	Pendapat tentang perbaikan kinerja karyawan tidak selalu dipertimbangkan oleh atasan saya					
Y8	Keterlibatan saya dalam berjalannya program RS tidak cukup penting					
Komunikasi Formal						
Y9	Penyampaian komunikasi diantara lapisan organisasi tidak mudah untuk dimengerti					
Y10	Komunikasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang harus saya lakukan					
Y11	Saya tidak mendapat *feed back* atas kerja saya					
Y12	Komunikasi yang saya terima tidak baik dari segi penyampaiannya					
Centralization						
Y13	Pemimpin RS tidak memiliki pengalaman yang banyak					
Y14	Pemimpin RS tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik					
Y15	Pemimpin RS tidak memiliki komunikasi yang baik kepada para karyawan					
Y16	Pemimpin RS tidak memiliki wawasan yang luas					
Y17	Pemimpin RS tidak menerima segala bentuk saran dan kritik dari saya					

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

KOMITMEN ORGANISASIONAL (X1)

Correlations

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15
X11	Pearson Correlation	1	,469**	,159	-,057	,027
	Sig. (2-tailed)		,000	,069	,519	,758
	N	132	132	132	132	132
X12	Pearson Correlation	,469**	1	,347**	,058	,103
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,510	,241
	N	132	132	132	132	132
X13	Pearson Correlation	,159	,347**	1	,513**	,324**
	Sig. (2-tailed)	,069	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132	132
X14	Pearson Correlation	-,057	,058	,513**	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,519	,510	,000		,000
	N	132	132	132	132	132
X15	Pearson Correlation	,027	,103	,324**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,758	,241	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132
X16	Pearson Correlation	,248**	,257**	,254**	,195*	,500**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,003	,025	,000
	N	132	132	132	132	132
X17	Pearson Correlation	,002	,004	,258**	,278**	,206*
	Sig. (2-tailed)	,984	,965	,003	,001	,018
	N	132	132	132	132	132
X18	Pearson Correlation	,136	,138	,332**	,266**	,114
	Sig. (2-tailed)	,119	,114	,000	,002	,194
	N	132	132	132	132	132
X19	Pearson Correlation	,117	,098	,274**	,373**	,218*
	Sig. (2-tailed)	,181	,265	,002	,000	,012
	N	132	132	132	132	132
KomitmenOrganisasionalX1	Pearson Correlation	,385**	,464**	,680**	,621**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132

Correlations

		X16	X17	X18	X19
X11	Pearson Correlation	,248	,002**	,136	,117
	Sig. (2-tailed)	,004	,984	,119	,181
	N	132	132	132	132
X12	Pearson Correlation	,257**	,004	,138**	,098
	Sig. (2-tailed)	,003	,965	,114	,265
	N	132	132	132	132
X13	Pearson Correlation	,254	,258**	,332	,274**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,002
	N	132	132	132	132
X14	Pearson Correlation	,195	,278	,266**	,373
	Sig. (2-tailed)	,025	,001	,002	,000
	N	132	132	132	132
X15	Pearson Correlation	,500	,206	,114**	,218**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,194	,012
	N	132	132	132	132
X16	Pearson Correlation	1**	,269**	,123**	,164*
	Sig. (2-tailed)		,002	,161	,060
	N	132	132	132	132
X17	Pearson Correlation	,269	1	,390**	,239**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,006
	N	132	132	132	132
X18	Pearson Correlation	,123	,390	1**	,429**
	Sig. (2-tailed)	,161	,000		,000
	N	132	132	132	132
X19	Pearson Correlation	,164	,239	,429**	1**
	Sig. (2-tailed)	,060	,006	,000	
	N	132	132	132	132
KomitmenOrganisasionalX1	Pearson Correlation	,599**	,542**	,583**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132

Correlations

		KomitmenOrganisasionalX1
X11	Pearson Correlation	,385
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X12	Pearson Correlation	,464**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X13	Pearson Correlation	,680
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X14	Pearson Correlation	,621
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X15	Pearson Correlation	,596
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X16	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X17	Pearson Correlation	,542
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X18	Pearson Correlation	,583
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
X19	Pearson Correlation	,586
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	132
KomitmenOrganisasionalX1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	132

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

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

Reliability

KOMITMEN ORGANISASIONAL (X1)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	99,2
	Excluded[a]	1	,8
	Total	133	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	9

STRESS KERJA (X2)

Correlations

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211
X21	Pearson Correlation	1	,180*	,116	,410**	,294**	,170	-,210*	,121	,307**	,241**	,067
	Sig. (2-tailed)		,038	,184	,000	,001	,052	,016	,166	,000	,005	,442
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X22	Pearson Correlation	,180*	1	,431**	,147	,050	,234**	,106	,095	,016	,162	,006
	Sig. (2-tailed)	,038		,000	,093	,567	,007	,225	,279	,851	,063	,949
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X23	Pearson Correlation	,116	,431**	1	,127	-,098	,156	,130	-,025	-,041	-,063	,267**
	Sig. (2-tailed)	,184	,000		,145	,266	,074	,138	,779	,644	,471	,002
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X24	Pearson Correlation	,410**	,147	,127	1	,034	,155	,049	-,272**	-,061	,073	-,053
	Sig. (2-tailed)	,000	,093	,145		,702	,077	,576	,002	,487	,406	,548
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X25	Pearson Correlation	,294**	,050	-,098	,034	1	,038	-,201*	,289**	,049	,319**	,021
	Sig. (2-tailed)	,001	,567	,266	,702		,668	,021	,001	,578	,000	,808
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X26	Pearson Correlation	,170	,234**	,156	,155	,038	1	,261**	-,005	,035	,020	,263**
	Sig. (2-tailed)	,052	,007	,074	,077	,668		,002	,956	,694	,823	,002
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X27	Pearson Correlation	-,210*	,106	,130	,049	-,201*	,261**	1	-,137	-,192*	-,180*	,039
	Sig. (2-tailed)	,016	,225	,138	,576	,021	,002		,117	,028	,039	,658
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X28	Pearson Correlation	,121	,095	-,025	-,272**	,289**	-,005	-,137	1	,337**	,324**	,042
	Sig. (2-tailed)	,166	,279	,779	,002	,001	,956	,117		,000	,000	,636
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X29	Pearson Correlation	,307**	,016	-,041	-,061	,049	,035	-,192*	,337**	1	,104	,146
	Sig. (2-tailed)	,000	,851	,644	,487	,578	,694	,028	,000		,235	,096
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

X210	Pearson Correlation	,241**	,162	-,063	,073	,319**	,020	-,180*	,324**	,104	1	,038
	Sig. (2-tailed)	,005	,063	,471	,406	,000	,823	,039	,000	,235		,663
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X211	Pearson Correlation	,067	,006	,267**	-,053	,021	,263**	,039	,042	,146	,038	1
	Sig. (2-tailed)	,442	,949	,002	,548	,808	,002	,658	,636	,096	,663	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X212	Pearson Correlation	-,173*	,093	,214*	,085	-,178*	,129	,423**	-,005	-,120	-,052	,004
	Sig. (2-tailed)	,047	,290	,014	,333	,041	,139	,000	,953	,172	,550	,961
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X213	Pearson Correlation	,093	,201*	,230**	,167	,045	,256**	,321**	-,157	-,198*	,091	,200*
	Sig. (2-tailed)	,289	,021	,008	,055	,611	,003	,000	,073	,023	,297	,021
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X214	Pearson Correlation	,079	,104	,104	,117	,212*	,144	-,080	,086	,063	,055	,060
	Sig. (2-tailed)	,368	,235	,236	,183	,015	,099	,361	,329	,473	,528	,493
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X215	Pearson Correlation	,079	,107	,063	,082	,243**	,021	,009	-,004	-,109	,324**	-,064
	Sig. (2-tailed)	,365	,220	,475	,347	,005	,811	,917	,964	,213	,000	,468
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X216	Pearson Correlation	,077	,208*	,156	,222*	,065	,019	,192*	-,077	-,150	,265**	-,136
	Sig. (2-tailed)	,378	,017	,073	,011	,458	,826	,027	,378	,087	,002	,120
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
StresKerjaX2	Pearson Correlation	,482**	,483**	,417**	,365**	,351**	,427**	,228**	,249**	,185*	,463**	,280**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,004	,034	,000	,001
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

Correlations

		X212	X213	X214	X215	X216	StresKerjaX2
X21	Pearson Correlation	-,173	,093*	,079	,079**	,077**	,482
	Sig. (2-tailed)	,047	,289	,368	,365	,378	,000
	N	132	132	132	132	132	132
X22	Pearson Correlation	,093*	,201	,104**	,107	,208	,483**
	Sig. (2-tailed)	,290	,021	,235	,220	,017	,000

	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,214	,230**	,104	,063	,156	,417
X23	Sig. (2-tailed)	,014	,008	,236	,475	,073	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,085**	,167	,117	,082	,222	,365
X24	Sig. (2-tailed)	,333	,055	,183	,347	,011	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	-,178**	,045	,212	,243	,065	,351
X25	Sig. (2-tailed)	,041	,611	,015	,005	,458	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,129	,256**	,144	,021	,019	,427
X26	Sig. (2-tailed)	,139	,003	,099	,811	,826	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,423*	,321	-,080	,009	,192*	,228**
X27	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,361	,917	,027	,008
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	-,005	-,157	,086	-,004**	-,077**	,249
X28	Sig. (2-tailed)	,953	,073	,329	,964	,378	,004
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	-,120**	-,198	,063	-,109	-,150	,185
X29	Sig. (2-tailed)	,172	,023	,473	,213	,087	,034
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	-,052**	,091	,055	,324	,265**	,463
X210	Sig. (2-tailed)	,550	,297	,528	,000	,002	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,004	,200	,060**	-,064	-,136	,280**
X211	Sig. (2-tailed)	,961	,021	,493	,468	,120	,001
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	1*	,540	,063*	,231	,324*	,425
X212	Sig. (2-tailed)		,000	,476	,008	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,540	1*	,161**	,381	,357	,609**
X213	Sig. (2-tailed)	,000		,065	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,063	,161	1	,160	-,078*	,335
X214	Sig. (2-tailed)	,476	,065		,066	,375	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,231	,381	,160	1	,468**	,491
X215	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,066		,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132
X216	Pearson Correlation	,324	,357*	-,078	,468*	1	,475

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,375	,000		,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,425**	,609**	,335**	,491**	,475**	1**
StresKerjaX2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132	132

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

Reliability

STRESS KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	99,2
	Excluded[a]	1	,8
	Total	133	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	16

KEPUASAN KERJA (Z)

Correlations

Correlations

		Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17
Z11	Pearson Correlation	1	,310**	,614**	,297**	,297**	,189*	,256**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,001	,030	,003
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z12	Pearson Correlation	,310**	1	,201*	,228**	,187*	,119	,232**
	Sig. (2-tailed)	,000		,021	,009	,031	,176	,007
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z13	Pearson Correlation	,614**	,201*	1	,329**	,264**	,244**	,294**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021		,000	,002	,005	,001
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z14	Pearson Correlation	,297**	,228**	,329**	1	,384**	-,017	,176*
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,000		,000	,846	,044
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z15	Pearson Correlation	,297**	,187*	,264**	,384**	1	,032	,237**
	Sig. (2-tailed)	,001	,031	,002	,000		,718	,006
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z16	Pearson Correlation	,189*	,119	,244**	-,017	,032	1	,415**
	Sig. (2-tailed)	,030	,176	,005	,846	,718		,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z17	Pearson Correlation	,256**	,232**	,294**	,176*	,237**	,415**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,007	,001	,044	,006	,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z18	Pearson Correlation	,450**	,249**	,606**	,400**	,205*	,232**	,373**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,018	,007	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z19	Pearson Correlation	,306**	,165	,376**	,298**	,054	,377**	,321**
	Sig. (2-tailed)	,000	,059	,000	,001	,536	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z110	Pearson Correlation	,224**	,084	,226**	,277**	,018	,223*	,221*
	Sig. (2-tailed)	,010	,340	,009	,001	,841	,010	,011
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z111	Pearson Correlation	,144	,204*	,171*	,234**	,054	,241**	,255**
	Sig. (2-tailed)	,099	,019	,049	,007	,541	,005	,003
	N	132	132	132	132	132	132	132
Z112	Pearson Correlation	,240**	,164	,212*	,110	,162	,194*	,253**
	Sig. (2-tailed)	,006	,060	,015	,210	,064	,025	,003
	N	132	132	132	132	132	132	132

	Pearson Correlation	,643**	,457**	,690**	,554**	,425**	,454**	,599**
KepuasanKerjaZ	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132

Correlations

		Z18	Z19	Z110	Z111	Z112	KepuasanKerjaZ
	Pearson Correlation	,450	,306**	,224**	,144**	,240**	,643*
Z11	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,099	,006	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,249**	,165	,084*	,204**	,164*	,457
Z12	Sig. (2-tailed)	,004	,059	,340	,019	,060	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,606**	,376*	,226	,171**	,212**	,690**
Z13	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,049	,015	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,400**	,298**	,277**	,234	,110**	,554
Z14	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,007	,210	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,205**	,054*	,018**	,054**	,162	,425
Z15	Sig. (2-tailed)	,018	,536	,841	,541	,064	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,232*	,377	,223**	,241	,194	,454
Z16	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,010	,005	,025	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,373**	,321**	,221**	,255*	,253**	,599**
Z17	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,003	,003	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	1**	,408**	,325**	,374**	,176*	,733**
Z18	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,043	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,408**	1	,225**	,329**	,222	,616**
Z19	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,000	,010	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,325**	,225	1**	,222**	,359	,506*
Z110	Sig. (2-tailed)	,000	,010		,011	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,374	,329*	,222*	1**	,324	,533**
Z111	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011		,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132

	Pearson Correlation	,176**	,222	,359*	,324	1	,502*
Z112	Sig. (2-tailed)	,043	,010	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,733**	,616**	,506**	,533**	,502**	1**
KepuasanKerjaZ	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132	132

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

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

Reliability

KEPUASAN KERJA (Z)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	99,2
	Excluded[a]	1	,8
	Total	133	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	12

TURNOVER INTENTION (Y)

Correlations

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y110	Y111
Y11	Pearson Correlation	1	,629**	,173*	,820**	,438**	,153	,883**	,365**	,096	,831**	,405**
	Sig. (2-tailed)		,000	,048	,000	,000	,080	,000	,000	,272	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y12	Pearson Correlation	,629**	1	,453**	,552**	,645**	,409**	,502**	,609**	,408**	,438**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y13	Pearson Correlation	,173*	,453**	1	,102	,355**	,901**	,102	,256**	,870**	,106	,295**
	Sig. (2-tailed)	,048	,000		,245	,000	,000	,242	,003	,000	,227	,001
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y14	Pearson Correlation	,820**	,552**	,102	1	,579**	,075	,698**	,305**	,062	,749**	,346**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,245		,000	,393	,000	,000	,480	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y15	Pearson Correlation	,438**	,645**	,355**	,579**	1	,376**	,282**	,220*	,320**	,431**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,011	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y16	Pearson Correlation	,153	,409**	,901**	,075	,376**	1	,078	,198*	,783**	,075	,306**
	Sig. (2-tailed)	,080	,000	,000	,393	,000		,372	,023	,000	,390	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y17	Pearson Correlation	,883**	,502**	,102	,698**	,282**	,078	1	,462**	,018	,727**	,270**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,242	,000	,001	,372		,000	,842	,000	,002
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y18	Pearson Correlation	,365**	,609**	,256**	,305**	,220*	,198*	,462**	1	,301**	,226**	,263**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,011	,023	,000		,000	,009	,002
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y19	Pearson Correlation	,096	,408**	,870**	,062	,320**	,783**	,018	,301**	1	,064	,265**
	Sig. (2-tailed)	,272	,000	,000	,480	,000	,000	,842	,000		,468	,002
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

Y110	Pearson Correlation	,831**	,438**	,106	,749**	,431**	,075	,727**	,226**	,064	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,227	,000	,000	,390	,000	,009	,468		,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y111	Pearson Correlation	,405**	,617**	,295**	,346**	,553**	,306**	,270**	,263**	,265**	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,002	,002	,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y112	Pearson Correlation	,202*	,423**	,911**	,145	,328**	,826**	,130	,234**	,795**	,129	,327**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,096	,000	,000	,138	,007	,000	,140	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y113	Pearson Correlation	,879**	,538**	,192*	,688**	,319**	,135	,857**	,392**	,124	,752**	,305**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,027	,000	,000	,123	,000	,000	,158	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y114	Pearson Correlation	,406**	,651**	,265**	,332**	,310**	,189*	,363**	,532**	,290**	,270**	,293**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,030	,000	,000	,001	,002	,001
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y115	Pearson Correlation	,067	,300**	,761**	,010	,180*	,656**	,000	,239**	,685**	,012	,143
	Sig. (2-tailed)	,447	,000	,000	,913	,039	,000	,997	,006	,000	,890	,102
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y116	Pearson Correlation	,548**	,800**	,301**	,546**	,545**	,251**	,442**	,557**	,282**	,316**	,372**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,001	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y117	Pearson Correlation	,110	,434**	,899**	,141	,437**	,810**	,017	,219*	,795**	,061	,274**
	Sig. (2-tailed)	,211	,000	,000	,106	,000	,000	,850	,012	,000	,487	,001
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
TurnoverIntentionY	Pearson Correlation	,725**	,836**	,718**	,645**	,650**	,653**	,621**	,564**	,645**	,614**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

Correlations

		Y112	Y113	Y114	Y115	Y116	Y117	TurnoverIntentionY
Y11	Pearson Correlation	,202	,879**	,406*	,067**	,548**	,110	,725**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,447	,000	,211	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y12	Pearson Correlation	,423**	,538	,651**	,300**	,800**	,434**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y13	Pearson Correlation	,911*	,192**	,265	,761	,301**	,899**	,718
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,002	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y14	Pearson Correlation	,145**	,688**	,332	,010	,546**	,141	,645**
	Sig. (2-tailed)	,096	,000	,000	,913	,000	,106	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y15	Pearson Correlation	,328**	,319**	,310**	,180**	,545	,437**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,039	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y16	Pearson Correlation	,826	,135**	,189**	,656	,251**	,810	,653
	Sig. (2-tailed)	,000	,123	,030	,000	,004	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y17	Pearson Correlation	,130**	,857**	,363	,000**	,442**	,017	,621
	Sig. (2-tailed)	,138	,000	,000	,997	,000	,850	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y18	Pearson Correlation	,234**	,392**	,532**	,239**	,557*	,219*	,564**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,006	,000	,012	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y19	Pearson Correlation	,795	,124**	,290**	,685	,282**	,795**	,645
	Sig. (2-tailed)	,000	,158	,001	,000	,001	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132

Y110	Pearson Correlation	,129**	,752**	,270	,012**	,316**	,061	,614**
	Sig. (2-tailed)	,140	,000	,002	,890	,000	,487	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y111	Pearson Correlation	,327**	,305**	,293**	,143**	,372**	,274**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,102	,000	,001	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y112	Pearson Correlation	1*	,221**	,243**	,667	,266**	,823**	,694
	Sig. (2-tailed)		,011	,005	,000	,002	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y113	Pearson Correlation	,221**	1**	,507*	,057**	,442**	,137	,685**
	Sig. (2-tailed)	,011		,000	,515	,000	,118	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y114	Pearson Correlation	,243**	,507**	1**	,303**	,418**	,281*	,590**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,000	,001	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y115	Pearson Correlation	,667	,057**	,303**	1	,280*	,667**	,543
	Sig. (2-tailed)	,000	,515	,000		,001	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y116	Pearson Correlation	,266**	,442**	,418**	,280**	1**	,366**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,001		,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
Y117	Pearson Correlation	,823	,137**	,281**	,667	,366**	1**	,673
	Sig. (2-tailed)	,000	,118	,001	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132	132	132	132
TurnoverIntentionY	Pearson Correlation	,694**	,685**	,590**	,543**	,685**	,673**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132

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

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

Reliability

TURNOVER INTENTION (Y)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	99,2
	Excluded[a]	1	,8
	Total	133	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	17

Descriptives

KOMITMEN ORGANISASIONAL (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	132	2	5	3,27	,567
X12	132	2	5	3,30	,605
X13	132	2	4	3,23	,640
X14	132	2	5	3,33	,648
X15	132	1	5	3,21	,677
X16	132	1	4	3,18	,675
X17	132	2	5	3,22	,702
X18	132	2	4	3,12	,654
X19	132	1	5	3,17	,690
KomitmenOrganisasionalX1	132	2,11	4,00	3,23	,368
Valid N (listwise)	132				

Descriptives

STRESS KERJA (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X21	132	1	4	2,37	,842
X22	132	2	5	3,43	,595
X23	132	2	4	3,26	,575
X24	132	2	4	2,78	,570
X25	132	2	4	2,61	,627
X26	132	2	4	3,03	,509
X27	132	2	4	3,39	,601
X28	132	1	3	2,30	,563
X29	132	1	4	2,14	,619
X210	132	1	4	2,49	,786
X211	132	1	4	2,75	,571
X212	132	1	4	3,34	,770
X213	132	2	5	3,23	,768
X214	132	1	4	2,17	,555
X215	132	2	4	3,03	,629
X216	132	2	4	3,06	,589
StresKerjaX2	132	2,13	3,50	2,84	,254
Valid N (listwise)	132				

Descriptives

KEPUASAN KERJA (Z)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z11	132	3	5	4,07	,497
Z12	132	3	4	3,55	,500
Z14	132	2	4	3,29	,487
Z15	132	2	4	3,42	,526
Z16	132	3	5	3,93	,375
Z17	132	2	5	3,73	,567
Z18	132	3	5	3,67	,614
Z19	132	2	5	3,67	,599
Z110	132	2	5	3,67	,548
Z111	132	2	5	3,41	,566
Z112	132	2	5	3,33	,517
KepuasanKerjaZ	132	2,83	4,58	3,63	,303
Valid N (listwise)	132				

Descriptives

TURNOVER INTENTION (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y11	132	2	4	3,01	,726
Y12	132	1	5	2,93	,620
Y13	132	2	4	2,88	,677
Y14	132	2	4	2,95	,680
Y15	132	1	4	2,76	,607
Y16	132	2	4	2,81	,700
Y17	132	2	4	2,96	,703
Y18	132	2	5	2,80	,611
Y19	132	2	4	2,82	,675
Y110	132	2	4	2,92	,710
Y111	132	1	4	2,80	,602
Y112	132	2	4	2,84	,686
Y113	132	2	4	2,98	,682
Y114	132	2	5	2,80	,627
Y115	132	2	4	2,80	,662
Y116	132	1	5	2,87	,598
Y117	132	2	4	2,81	,689
TurnoverIntentionY	132	1,76	4,00	2,87	,434
Valid N (listwise)	132				

Pengujian Model Pertama

Regression

Komitmen organisasional dan stress kerja terhadap *turnover intention*

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	StresKerjaX2, KomitmenOrganisasionalX1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468[a]	,219	,207	,38616

a. Predictors: (Constant), StresKerjaX2, KomitmenOrganisasionalX1

b. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,402	2	2,701	18,114	,000[b]
	Residual	19,236	129	,149		
	Total	24,639	131			

a. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

b. Predictors: (Constant), StresKerjaX2, KomitmenOrganisasionalX1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,528	,510		2,994	,003
	KomitmenOrganisasionalX1	-,207	,092	-,175	-2,239	,027
	StresKerjaX2	,707	,134	,414	5,283	,000

Uji Multikolonieritas tahap 2

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KomitmenOrganisasionalX1	,986	1,014
	StresKerjaX2	,986	1,014

a. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

Uji Normalitas tahap 2
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38320160
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,028
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,791
Asymp. Sig. (2-tailed)		,559

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas tahap 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,038	,320		,117	,907
	KomitmenOrganisasionalX1	,019	,058	,029	,328	,743
	StresKerjaX2	,070	,084	,073	,830	,408

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Pengujian Model Kedua

Regression

Komitmen organisasional dan stress kerja terhadap kepuasan kerja

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	StresKerjaX2, KomitmenOrganisasionalX1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,456[a]	,208	,196	,27150

a. Predictors: (Constant), StresKerjaX2, KomitmenOrganisasionalX1

b. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,496	2	1,248	16,930	,000[b]
	Residual	9,509	129	,074		
	Total	12,005	131			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

b. Predictors: (Constant), StresKerjaX2, KomitmenOrganisasionalX1

Uji Multikolonieritas tahap 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,411	,359		12,291	,000
	KomitmenOrganisasionalX1	,164	,065	,199	2,520	,013
	StresKerjaX2	-,462	,094	-,388	-4,911	,000

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KomitmenOrganisasionalX1	,986	1,014
	StresKerjaX2	,986	1,014

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

Uji Normalitas tahap 2
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26942253
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,044
	Negative	-,035
Kolmogorov-Smirnov Z		,503
Asymp. Sig. (2-tailed)		,962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas tahap 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,120	,217		-,556	,579
	KomitmenOrganisasionalX1	,060	,039	,134	1,527	,129
	StresKerjaX2	,049	,057	,076	,868	,387

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Pengujian Model Ketiga

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerjaZ[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381[a]	,145	,138	,40256

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaZ

b. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,572	1	3,572	22,040	,000[b]
	Residual	21,067	130	,162		
	Total	24,639	131			

a. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaZ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,845	,423		11,453	,000
	KepuasanKerjaZ	-,545	,116	-,381	-4,695	,000

a. Dependent Variable: TurnoverIntentionY

Uji Normalitas tahap 3
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,40102152
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,033
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,727
Asymp. Sig. (2-tailed)		,666

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas tahap 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,846	,251		3,372	,001
	KepuasanKerjaZ	-,145	,069	-,182	-1,109	,137

a. Dependent Variable: Abs_Res3