

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. LION
SUPERINDO , TANGERANG**

**ANNISA RAHMIANY FITRI
8215118401**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PRODI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL
COMITMMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION
AT PT. LION SUPERINDO, TANGERANG**

**ANNISA RAHMIANY FITRI
8215118401**



**Skripsi is Written As Part Of Bachelor Degree in Economics
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

ABSTRAK

Annisa Rahmiany Fitri, 2016; Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Lion Superindo Tangerang, Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi dari stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo, 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo, 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo, 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo. Penelitian dilakukan terhadap 52 karyawan PT. Lion Superindo. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.674 > 33.187$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,486 atau (48,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 48,6% *turnover intention* karyawan dijelaskan oleh faktor stres kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

ABSTRACT

Annisa Rahmiany Fitri, 2016; *The Influence of Job Stress and Organizational Commitment On Turnover Intention Of Employees PT. Lion Superindo, Tangerang. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.*

The purpose of the research are: 1) To know the description of job stress, organizational commitment and, employee turnover intention PT.Lion Superindo, 2) To test empirically the effect between job stress on turnover intention of employees PT.Lion Superindo, 3) To test empirically the effect of organizational commitment on employee turnover intention PT.Lion Superindo, 4) To test empirically the effect between, job stress and organizational commitment to employee turnover intention PT Lion Superindo. This research is taken 52 employees in PT. Lion Superindo. The techniques of data collection used survey method by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 21.0. The research using descriptive and explanatory analysis. Data account which used is SPSS 21.0. The results of regression indicates that there is significant influence between job satisfaction on turnover intention, there is significant influence between job stress on turnover intention, there is significant influence between organizational commitment to turnover intention. Job satisfaction, job stress and organizational commitment simultaneously positive influence and significant to turnover intention through $F_{count} > F_{table}$ ($57.658 > 3.05$) and significance value ($0.000 < 0.05$). This research has figured out the score of job satisfaction, job stress and organizational commitment on turnover intention is 0,485 or 48,5% through the result of R2 value while the rest is 51,5% is influenced by the other factors.

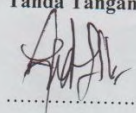

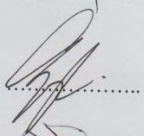
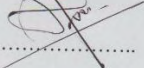
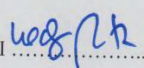
Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Organizational Commitment, Turnover

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		22 Jan 2016
2. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Sekretaris		22 Jan 2016
3. <u>Agung AWS Wasposito, SE, M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Penguji Ahli		25 Jan 2016
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		22 Jan 2016
5. <u>Widya Parimita, SE,MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		22 Jan 2016

Tanggal Lulus : 18 Januari 2016

PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta,

Jakarta, Januari 2016
Yang Membuat Pernyataan



ANNISA RAHMIANY FITRI
No. Reg 8215118401

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Lion Superindo, Pinang, Tangerang. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Buat orang tua tersayang, M. Taufik (alm) dan Dian Budiwati, serta adik-adik tersayang M. Shafly Fawwaz dan M. Hafiz Farizky yang selalu memberikan motivasi yang tidak pernah bosan, doa yang tiada henti selalu buat saya dan sudah banyak banget berkorban untuk saya
2. Dr. I Ketut R Sudiarditha M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
3. Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Dr. Dedi Purwana E. S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Dra. Umi Mardiyati , M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen
6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen
7. Ferry Setyo Wibowo Dosen Pembimbing Akademik

8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan..
9. Buat sahabat-sahabat seperjuangan, Nining, Safitri, Indira dan Ghina yang selalu memberikan motivasi untuk saya.
10. Seluruh karyawan PT. Lion Superindo yang telah mengisi kuisioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian
11. Teman-teman seperjuangan skripsi Nining, Indira, Sidiq, Royhan, Ane, Aulia, Yogi kalian luar biasa!
12. Teman-teman Jurusan Manajemen Non Regular 2011 yang membantu memberikan semangat dan bantuan.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR ORIGINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 <i>TurnoverIntention</i>	8
2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi <i>TurnoverIntention</i>	13
2.1.2 StresKerja	18
2.1.2.1 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	24
2.1.2.2 Hubungan Stres Kerja dengan <i>TurnoverIntention</i>	31
2.1.3 Komitmen Organisasi	35
2.1.3.1 Jenis – Jenis Komitmen Organisasi.....	39
2.1.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>TurnoverIntention</i>	45
2.2 Review Jurnal Terdahulu.....	46
2.3 Kerangka Pemikiran	55
2.4 Hipotesis	58
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	60
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	60
3.1.1 Profil PT. Lion Superindo	60
3.1.2 Visi dan Nilai PT. Lion Superindo.....	61

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian	62
3.2 Metode Penelitian.....	62
3.3 Operasional Variabel Penelitian	63
3.3.1 Variabel Penelitian	63
3.3.2 Skala Pengukuran.....	65
3.4 Populasi dan Sampel.....	66
3.4.1 Populasi	66
3.4.2 Sampel.....	66
3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	67
3.5. Prosedur Pengumpulan Data	68
3.5.1 Data Primer	68
3.5.2 Data Sekunder	70
3.6 Metode Analisi	70
3.6.1 Uji Instrumen	70
3.6.1.1 Uji Validitas	70
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	71
3.6.2 Analisis Deskriptif	72
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	73
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	73
3.6.3.2 Uji Linearitas.....	73
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas	74
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	74
3.6.4 Analisis Regresi	74
3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	74
3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)	75
3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	76
BAB IV Hail Penelitian dan Pembahasan	77
4.1. Deskripsi Unit Analisis/Observasi	77
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.1.2 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	78
4.1.3 Responden Berdasarkan Usia.....	79
4.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	80
4.1.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	81

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	82
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	82
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	82
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	84
4.2.2 Analisis Deskriptif.	85
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	85
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	89
4.2.2.3 Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	92
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	95
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	95
4.2.3.2 Uji Linearitas.....	96
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	98
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	100
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis	101
4.2.4.1 Hipotesis 1 (H_1): Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	101
4.2.4.1 Hipotesis 2 (H_2): Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	102
4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear.....	102
4.2.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	103
4.2.5.2 Hasil Uji F	104
4.2.5.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3	105
4.2.5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi	106
4.2.5.5 Interpretasi Hasil Penelitian	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran - saran.....	113
5.2.1 Saran – Saran Untuk Penelitian Lanjutan	113
5.2.2 Saran –saran Untuk PT. Lion Superindo.....	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN - LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover	2
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1 Operasional Variabel	63
Tabel 3.2 Bobot Skor Kuesioner	66
Tabel 4.1 Uji Validitas	83
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja	86
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	89
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Turnover Intention	92
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	96
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja dengan Turnover Intention	97
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention	98
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas	100
Tabel 4.11 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	103
Tabel 4.12 Hasil Uji F	105
Tabel 4.13 Hasil Analisis Determinasi	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Keterkaitan Variabel.....	58
Gambar 3.1 Bentuk Skala Likert	66
Gambar4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Gambar4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	78
Gambar4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
Gambar4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	80
Gambar4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas.....	58
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas	58
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas.....	58
Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas Antara Stres Kerja dan <i>TurnoverIntention</i>	58
Lampiran 6 Hasil Uji Linearitas Antara Komitmen Organisasi dan <i>TurnoverIntention</i>	58
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Lampiran 9 Hasil Persamaan Regresi Berganda.....	58
Lampiran 10 Hasil Uji F.....	58
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Untuk dapat bersaing diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat ketika perusahaan tersebut berhasil mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi aset tersendiri dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang ada.

Dalam mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan, akan selalu timbul masalah. Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan yang sulit dicegah. *Turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, beberapa perusahaan mengalami frustrasi dalam menghadapi permasalahan *turnover*. Perusahaan merasa proses rekrutmen yang telah berhasil guna menjaring karyawan yang berkualitas ternyata sia-sia.

Masalah *turnover intention* juga dialami oleh PT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang. Dari informasi yang didapat oleh peneliti diketahui bahwa perusahaan tersebut mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Angka *Turnover* Karyawan PT. Lion Super Indo 2012 – 2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	% Karyawan Keluar
2012	60	4	2	6,67 %
2013	58	7	4	8,29 %
2014	55	9	5	16,36 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Pada Tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 6,67 % pada tahun 2012 menjadi 16,36 % pada tahun 2014. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi, hal ini berdampak negatif untuk PT. Lion Super Indo, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo yaitu adanya stres kerja yang dirasakan karyawan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, didapati informasi adanya sistem target yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Target yang diberikan

berupa total penjualan bulanan sekitar Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Jika target tersebut tidak tercapai karyawan akan mendapat teguran dari atasan.

Saat karyawan mendapat teguran maka hal tersebut memberikan tekanan tersendiri pada karyawan hingga menyebabkan stres. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka panjang, karyawan yang mengalami tingkat stres yang semakin parah dan tidak dapat mengatasi stres kerja tersebut akan membuat karyawan menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Faktor lain yang menjadi penyebab timbulnya stres pada karyawan PT. Lion Superindo adalah beban kerja yang berlebihan. Semenjak adanya kenaikan gaji menjadi standar Upah Minimum Regional (UMR) pekerjaan karyawan semakin banyak dan diluar dari pekerjaan pokok karyawan tersebut. Seperti misalnya, karyawan bagian buah dituntut untuk bertanggung jawab pada bagian bumbu-bumbu dapur. Dengan begitu pekerjaan pokok karyawan menjadi terhambat dan menimbulkan kemarahan dari atasan, sehingga karyawan menjadi stres. Salah satu pemicu stres karyawan adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab karyawan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang saling bertentangan.

Faktor lain yang menjadi penyebab *turnover* karyawan PT. Lion Superindo yaitu rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari rendahnya loyalitas

karyawan terhadap organisasi dan tidak adanya keinginan karyawan tersebut untuk menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal yang penting terhadap organisasi. Dengan komitmen organisasi yang rendah maka karyawan akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan tanpa berpikir dampak yang akan ditimbulkan.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Lion Super Indo terlihat dari kurangnya keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Banyak karyawan yang menganggap karir di PT. Lion Super Indo tidak untuk jangka panjang. Bekerja di perusahaan ini hanya dijadikan batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dari hasil penelitian banyak karyawan yang hanya bertahan 3 bulan sebelum akhirnya memutuskan untuk pindah kerja ke tempat lain. Hal tersebut menggambarkan komitmen organisasi karyawan masih rendah. Karyawan yang berkomitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain, dengan demikian biaya pergantian yang akan dikeluarkan perusahaan tidak tinggi.

Melihat tingginya angka turnover intention yang terjadi di PT. Lion Super Indo, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Permasalahan stres kerja yang dihadapi karyawan PT. Lion Super Indo menjadi peranan penting terjadinya turnover intention. Hal ini dapat terlihat dari jawaban karyawan pada saat peneliti melakukan pra riset. Banyak karyawan yang mengeluh sering kelelahan karena pekerjaan yang banyak yang mengakibatkan mereka sakit, serta seringkali mereka mendapat teguran dari atasan karena pekerjaan yang tidak sesuai.

Selain itu, rendahnya komitmen organisasi juga terlihat dari jawaban yang diberikan karyawan saat peneliti melakukan wawancara. Banyak karyawan yang berencana untuk pindah kerja ke perusahaan lain, bahkan tidak sedikit karyawan yang mengakui pekerjaan saat ini hanya sebagai batu loncatan saja. Maka, untuk mendapatkan solusi mengurangi angka *turnover* PT. Lion SuperIndo, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang?
4. Apakah stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana serta untuk memberikan pelajaran, pengalaman serta pengetahuan dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah stres kerja dan komitmen organisasi karyawan dan pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

2. Bagi PT. Lion Super Indo

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengendalikan tingkat *turnover* karyawan dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan mampu mengatasi permasalahan stres kerja dan komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian tingkat *turnover* di perusahaan dapat berkurang.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan diharapkan penelitian ini dapat menyumbang kontribusi pemikiran bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti *turnover intention* yang terjadi di berbagai perusahaan. Khususnya *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stres kerja dan komitmen organisasi karyawan.

4. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan referensi agar dapat memberikan pemikiran mengenai penelitian. Selain itu dapat menjadi bahan pembelajaran mengenai *turnover intention*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan stress kerja dan komitmen organisasi karyawan, serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Turnover Intention*

Karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan sangat baik agar terciptanya kondisi bekerja yang efektif dan efisien. Dalam kenyataan yang terjadi banyak perusahaan yang memiliki permasalahan yang berkaitan dengan karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan karyawan akan berdampak pada kelancaran kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan yang sulit dicegah. *Turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, beberapa perusahaan mengalami frustrasi dalam menghadapi permasalahan *turnover*. Perusahaan merasa proses rekrutmen yang telah berhasil guna menjaring karyawan yang berkualitas ternyata sia-sia.

Permasalahan mengenai *turnover intention* merupakan masalah yang sering dialami oleh setiap perusahaan. *Turnover intention* cenderung dilakukan karyawan dengan sukarela dan sulit untuk dikendalikan. Hal tersebut dikemukakan oleh Tett and Meyer, "*Turnover intention refert to a*

conscious and deliberate willingness to leave organizational”¹. Yang diartikan bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Keinginan seorang karyawan untuk keluar atau berpindah pekerjaan biasanya dilakukan secara sadar atas keinginan karyawan itu sendiri. Banyak karyawan yang melakukan pengunduran diri dengan disengaja dan dapat dikatakan direncanakan. Hal ini dapat terlihat dari perilaku karyawan itu sendiri, banyak karyawan yang terlebih dahulu mencari informasi pekerjaan diperusahaan lain sebelum memutuskan untuk mengundurkan diri.

Menurut Robbins dan Judge, “*Turnover* karyawan sebagai pengunduran diri secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari sebuah organisasi”². Pengunduran diri yang dilakukan karyawan secara sukarela merupakan keinginan individu dari karyawan itu sendiri untuk keluar dari organisasi. Sedangkan pengunduran diri karyawan secara tidak sukarela dapat digambarkan sebagai bentuk pengunduran diri yang terjadi bukan karena keinginan individu karyawan itu sendiri. Pengunduran diri dapat terjadi karena adanya keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja dengan karyawan tersebut.

Senada dengan pendapat Tett dan Meyer, Shaw juga mempertegas dengan menyatakan :

¹Tett, R dan J. Meyer, *Organizational commitment, turnover intention, and turnover : path analyses based on meta-analytic findings*. *Personnel psychology*, volume 46,1993, h. 259.

²Stephen .P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006),. h. 52.

Voluntary turnover atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya³.

Voluntary turnover dapat dikatakan sebagai keinginan individu atau karyawan secara sadar untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan involuntary turnover dapat dikatakan sebagai pengunduran diri individu karena dihentikannya hubungan pekerjaan oleh pemberi kerja atau dapat diartikan sebagai pemecatan.

Adanya kesamaan antara pendapat yang dikemukakan oleh Tett Meyer dengan Robbins Judge dimana, *turnover intention* adalah keinginan atau keyakinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dilakukan secara sadar oleh karyawan itu sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam penelitian yang dilakukan, *variable turnover intention* digunakan dalam cakupan yang luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri yang dilakukan karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Abelson yang menerangkan bahwa :

Ada beberapa komponen yang mencerminkan tindakan penarikan diri yang berujung pada *turnover*, yaitu adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Mengevaluasi kemungkinan untuk

³Gusti Ngurah Berlin Bramantara, A.A. Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III", *Jurnal Universitas Udayana*, 2014, h.4.

menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi⁴.

Keinginan pindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi. Dengan demikian akan timbulnya kemungkinan karyawan untuk melakukan tindakan penarikan diri, merasa akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain yang berujung pada *turnover* itu sendiri. Niat untuk keluar dari pekerjaan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi karyawan yang meninggalkan organisasi.

Selanjutnya Good, *et al* mendefinisikan keinginan meninggalkan organisasi sebagai keinginan atau kecenderungan (*intention*) seseorang untuk secara aktual meninggalkan organisasi. Keinginan meninggalkan organisasi merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk meninggalkan kewajibannya terhadap aktivitas perusahaan dan diukur berdasarkan indikator :

1. Keluar dari kerja
2. Aktif mencari informasi di luar
3. Serius bekerja
4. Waktu istirahat
5. Tetap bekerja⁵.

⁴Edi Suhanto, "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Internasional Indonesia", *Journal of Diponegoro Universitas Diponegoro Semarang*, 2009, h. 30.

⁵Aziza Gusta Fawzy, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Jaya", *Jurnal Universitas Gunadarma*, 2012, h. 6.

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor yang akan dapat mengurangi niat dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Selain itu apabila seorang karyawan sudah mulai aktif mencari informasi di luar perusahaan tempat sekarang karyawan tersebut bekerja, hal ini dapat menjadi acuan keinginan karyawan itu sendiri untuk melakukan *turnover*. Aspek lain yang dapat mendeteksi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dilihat dari intensitas keseriusan karyawan dalam bekerja, waktu istirahat yang dipergunakan oleh karyawan, serta kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Secara umum *turnover intention* dapat dikatakan sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini diperkuat dengan pendapat Harninda, “*Turnover intention* adalah sama dengan keinginan karyawan untuk berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lainnya”⁶.

Karyawan yang melakukan *turnover* dapat dikatakan sudah memiliki keyakinan untuk berpindah kerja. Keinginan karyawan untuk berpindah

⁶ Putri Febrian Ramasari, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing Kisel PT. Telkomsel Regional Jawa Barat”, *Jurnal Universitas Telkom*, 2014, h. 26.

kerja dapat dikarenakan karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik di tempat kerja yang baru dibandingkan dengan tempat kerja yang lama.

Adapun pendapat lain dikemukakan oleh Dessler yang mengungkapkan bahwa :

Intensi (*intention*) merupakan niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu berkaitan erat dengan keyakinan pada suatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan perilaku itu sendiri, sedangkan *turnover* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan suatu organisasi dan harus ada yang menggantikannya⁷.

Dengan demikian dapat dikatakan *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah, belum sampai terealisasi untuk berpindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain.

Turnover intention yaitu keinginan pengunduran diri secara sadar seorang karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Secara umum karyawan yang melakukan turnover karena mereka ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, mendapatkan pengalaman bekerja yang lain, serta mendapatkan jenjang karir yang lebih baik. *Turnover* yang dilakukan karyawan yaitu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan tersebut menyakini akan ada tenaga kerja lain yang menggantikannya.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi,

⁷Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Satu*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), h. 152.

kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. Menurut Zeffane ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* :

1. Faktor eksternal seperti pasar tenaga kerja.
2. Faktor institusi seperti ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi.
3. Karakteristik personal bisa dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya⁸.

Faktor yang berpengaruh pada terjadinya *turnover* dapat berupa faktor dari perusahaan dan karyawan itu sendiri hingga karakteristik individu yang dimiliki karyawan. Banyak karyawan yang melakukan *turnover* karena merasa tidak adanya kesamaan antara keinginan karyawan dengan yang diberikan perusahaan. Sebagai contoh, karyawan sering merasa upah yang diterima tidak sesuai yang diharapkan. Ditambah lagi dengan jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Beberapa peneliti berpendapat bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi berhubungan dengan puas atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya saat ini. Mobleyetal⁸ menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut :

⁸ Gabriela Syahronica, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2015, h. 3.

1. Karakteristik Individu.
2. Lingkungan Kerja⁹.

Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja yaitu pertamanya umur. Pekerja muda memiliki tingkat perpindahan yang lebih tinggi dari pada pekerja yang usianya relatif tua. Kurangnya keinginan pindah kerja pada pegawai yang tua disebabkan karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan ditempat baru. Selanjutnya pendidikan. Pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh kesempatan untuk bekerja di tempat yang dianggap lebih baik. Dan terakhir status perkawinan. Karyawan yang belum menikah mempunyai peluang 2,4 kali lebih besar ingin pindah kerja dibandingkan dengan karyawan sudah menikah.

Faktor lain yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

⁹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2005),. hh. 92-93.

Menurut Toly, “Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada enam faktor, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*”¹⁰.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini akan memicu keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasi juga merupakan penentu keinginan karyawan meninggalkan perusahaan karena pada saat komitmen yang dimiliki karyawan rendah terhadap perusahaan maka saat itu juga akan timbul keinginan meninggalkan perusahaan. Keamanan dalam pekerjaan juga menjadi peranan penting, saat karyawan merasa aman dengan pekerjaan yang dikerjakan saat ini maka karyawan tersebut akan memilih tetap bertahan dalam perusahaan.

Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Tai, Barne dan Robbin yang menjelaskan :

Keinginan pindah kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik individu seperti : umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, lamanya bekerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan pribadi, jarak tempat kerja, keinginan dan dinyatakan untuk tinggal di organisasi. Selain itu, faktor lain dari segi organisasi kerja meliputi: kompensasi yang diberikan organisasi, kesempatan promosi karier dan komitmen organisasi¹¹.

Karakteristik individu juga menjadi faktor penentu keinginan karyawan meninggalkan organisasi, sebagai contoh yaitu umur. Karyawan dengan tingkat usia yang muda akan lebih berpotensi

¹⁰ Edi Suhanto, *loc. cit.*

¹¹ *Ibid*, h. 33

melakukan turnover karena mereka merasa masih banyak memiliki kesempatan untuk bekerja ditempat lain. Sedangkan karyawan dengan usia tua akan lebih bertahan karena mereka merasa kesempatan yang dimiliki sedikit. Selain itu, karyawan dengan usia yang lebih tua sudah memiliki tanggung jawab yang lebih khususnya meliputi tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan penjelasan para ahli, faktor dominan yang mempengaruhi *turnoverintention* yaitu faktor yang berasal dari dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut seperti, rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran dan tingginya beban kerja yang akan memicu timbulnya stres, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan yang rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan sangat berdampak terhadap turnover itu sendiri. Saat faktor penyebab terjadinya turnover karyawan muncul, pada saat itu juga akan timbulnya niatan untuk meninggalkan perusahaan, sering berpikir untuk keluar dari perusahaan dimana saat ini karyawan tersebut bekerja, merasa adanya perusahaan lain yang lebih layak untuk dijadikan tempat bekerja, hingga merasa tidak adanya masa depan atau jenjang karir di perusahaan tempat bekerja sekarang .

2.1.2 Stres Kerja

Perusahaan sering dihadapi berbagai permasalahan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Masalah yang dihadapi perusahaan dapat berasal dari dalam perusahaan itu sendiri, seperti masalah yang dihadapi karyawan. Perusahaan perlu sedini mungkin mengatasi permasalahan yang terjadi guna memperlancar seluruh kegiatan perusahaan.

Permasalahan stres kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Luthan mendefinisikan “Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang”¹². Stres kerja timbul karena adanya tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi stres itu sendiri dapat berbeda. Stres kerja terjadi sebagai akibat dari adanya perbedaan tanggapan dalam penyesuaian antara individu itu sendiri dengan tuntutan yang sedang dihadapi.

¹²Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, (Yogya : Andi, 2006),. h. 121.

Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi besar terjadinya stres. Sebagaimana dikemukakan Gibson yang menyatakan :

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang¹³.

Terdapat persamaan pendapat yang dikemukakan oleh Luthan dan Gibson, dimana stres kerja adalah suatu tanggapan seorang karyawan atas perbedaan yang ada pada individu karyawan tersebut dengan lingkungan yang dihadapi yaitu perusahaan. Stres kerja yang dihadapi karyawan sebagai konsekuensi atas perbedaan yang terjadi, adanya tuntutan yang lebih mendorong timbulnya stres kerja itu sendiri. Stres kerja merupakan sebagai konsekuensi atas situasi atau kondisi yang menetapkan karyawan dituntut memberikan lebih andil yang lebih terhadap perusahaan baik secara fisik maupun psikologis.

Stres kerja pada karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan perusahaan agar hal-hal merugikan yang akan timbul dari stres kerja tersebut dapat dihindari dan diatasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang¹⁴.

Stres kerja yang dihadapi karyawan akan dapat terlihat dari kondisi seseorang baik secara emosi dan proses berpikir. Karyawan yang sedang

¹³Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), hh. 307-308.

¹⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),. h. 204.

mengalami stres akan cenderung memiliki tingkat emosi yang tidak stabil, hal ini akan sangat berpengaruh pada cara pandang dan cara berpikir karyawan tersebut. Karyawan yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala atau tuntutan. Lebih lanjut Robbins menyebutkan ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Lingkungan.
2. Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi).
3. Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern)¹⁵.

Stres kerja tidak timbul dengan sendirinya, faktor lingkungan sebagai salah satu penyebab stres. Faktor lingkungan yang menyebabkan timbulnya stres karena adanya ketidakpastian yang dialami karyawan. Ketidakpastian itu meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, dan ketidakpastian teknologis. Faktor organisasi juga menjadi faktor timbulnya stres kerja, faktor ini berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan dan hal-hal yang meliputi perusahaan seperti struktur perusahaan dan kepemimpinan perusahaan. Faktor individu juga memberi dampak pada stres kerja, dimana

¹⁵Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Prehalindo, 2006), h. 93.

permasalahan ekonomi dan permasalahan keluarga yang menjadi peranan penting.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Dampak stres kerja yang dialami karyawan tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur, selera makan yang berkurang, serta menurunnya tingkat konsentrasi. Menurut Rice, dampak stres kerja pada karyawan yaitu menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, hingga mengalami frustrasi¹⁶.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan dapat terlihat dari perubahan perilaku yang ditunjukkan karyawan itu sendiri. Karyawan yang mengalami stres kerja akan terlihat dari menurunnya gairah karyawan untuk bekerja. Penurunan gairah bekerja ini timbul karena adanya kecemasan yang dirasakan oleh karyawan pada saat menghadapi stres kerja. Pada tahap yang semakin parah, karyawan dapat menjadi frustrasi apabila tidak dapat mengatasi stres kerja yang sedang dihadapi.

Stres kerja yang dihadapi karyawan akan memberikan dampak yang sangat berpengaruh bagi karyawan itu sendiri. Tidak hanya bagi karyawan, stres kerja juga memberikan dampak yang bersifat tidak langsung bagi perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh Greenberg dan Baron yang menyatakan :

Dampak stres kerja yang bersifat tidak langsung bagi perusahaan yakni, meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan

¹⁶Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *op. cit.*, h.316

secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga terjadinya *turnover*¹⁷.

Stres kerja memiliki dampak yang sangat berpengaruh bagi perusahaan, seperti tingginya angka *absenteisme*. Saat karyawan sudah mengalami stres kerja maka kemungkinan karyawan untuk melakukan absen dalam bekerja menjadi lebih tinggi. Selain itu menurunnya produktivitas, rendahnya kepuasan kerja dan turnover pekerja menjadi dampak yang sangat berarti bagi perusahaan. Stres kerja juga akan berdampak pada diri individu yang mengalaminya. Stres kerja akan berdampak pada fisik, mental, dan kesehatan sosial.

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang dialami karyawan tidak timbul dengan sendirinya. Sebagaimana pendapat Mangkunegara yang menyatakan :

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyak hal sebagai pemicu stres, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin¹⁸.

Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan untuk menjalankan fasilitas, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Stres kerja dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil,

¹⁷ *Ibid*, h.317

¹⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007),. h. 157.

perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tagang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja yang dihadapi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh pada psikologis karyawan yang menghadapinya. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki tuntutan atau perbedaan atas situasi atau kondisi yang sedang dihadapi karyawan tersebut. Definisi lain stres kerja menurut Beehr dan Franz, mendefinisikan “Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu”¹⁹. Menurut Pandji Anoraga, “Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”²⁰.

Terdapat kesamaan pendapat Beehr Franz dan Pandji Anoraga, stres kerja merupakan suatu proses yang dialami seseorang karena adanya perbedaan yang tidak sesuai dengan individu tersebut. Hal ini dapat berakibat pada perubahan mental dan fisik, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, merasa tegang dan terganggu, serta menyebabkan seseorang mengalami masalah kesehatan.

Stres kerja diduga berperan penting dalam permasalahan *turnover* karyawan. Dari berbagai definisi para ahli mengenai stres kerja dapat disimpulkan bahwa bahwa stres kerja merupakan keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan

¹⁹ Putri Febriana Ramasari, *loc. cit*

²⁰ *Ibid*, h, 7.

kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari karyawan. Stres kerja merupakan suatu interaksi atau tanggapan yang berbeda atas kondisi kerja yang dihadapi karyawan dengan sifat-sifat karyawan yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal.

2.1.2.1 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi saat ini. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres kerja, hal ini tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya.

Mangkunegara berpendapat, “stres kerja timbul karena beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, wewenang yang tidak berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin”²¹. Stres kerja yang dialami karyawan tidak timbul dengan sendirinya, adapun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang menyebabkan stres kerja itu sendiri timbul.

Tuntutan pekerjaan yang berat menjadi penyebab terjadinya stres, seperti tuntutan akan pekerjaan yang terlalu berat dan adanya tuntutan waktu yang dirasakan karyawan. Selain itu ketidakjelasan tanggung jawab dalam

²¹A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, op. cit, h. 159

bekerja juga menjadi penyebab stres kerja. Karyawan yang merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya akan mudah mengalami stres kerja.

Senada dengan pendapat Mangkunegara, Berry juga mengemukakan penyebab timbulnya stres kerja itu sendiri, antara lain:

1. Beban kerja
2. Kondisi tempat kerja
3. Hubungan antar rekan kerja (*interpersonal*)
4. Peran manajerial yang kurang²²

Stres kerja tidak timbul dengan sendirinya, salah satu penyebab timbulnya stres kerja yaitu beban kerja. Berat atau ringannya pekerjaan seseorang sebagai penentu timbulnya beban kerja. Beban kerja yang berlebihan bisa membuat seseorang merasa kelelahan dalam bekerja sehingga akan membuat karyawan tersebut menjadi stres atau tertekan. Faktor lain timbulnya stres kerja yaitu kondisi tempat kerja itu sendiri. Tempat kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan merasa tidak senang dalam bekerja, akibatnya mereka akan bekerja semauanya.

Selanjutnya hubungan antar rekan kerja merupakan sebagai penyebab timbulnya stres kerja. Karyawan yang mengalami permasalahan dengan rekan kerja, akan lebih mudah mengalami stres. Sebagai contoh, ketika dalam suatu kelompok kerja ada individu yang bermasalah maka akan menimbulkan suasana kerjanya tidak kondusif atau akan saling menghindar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut stres dalam bekerja. Faktor lainnya yang menjadi penyebab stres kerja yaitu kurangnya peran

²²Sadili Samsudin, *loc. cit*

manajerial. Seorang manajer sangat dibutuhkan dalam mengelola karyawannya dalam bekerja. Apabila manajer tidak mengerti tentang apa yang terjadi di lingkungan karyawan, maka akan terjadi stres pada karyawan tersebut

Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan. Adapun penyebab timbulnya stres dalam pekerjaan menurut Robbins, yaitu :

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasi
3. Faktor Individual²³.

Faktor lingkungan menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya stres kerja. Faktor lingkungan dinilai sebagai suatu ketidakpastian yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, dan ketidakpastian teknologis. Penyebab stres kerja lainnya yaitu faktor organisasi.

Faktor organisasi merupakan salah satu faktor yang timbul dari dalam organisasi itu sendiri. Faktor organisasi berkaitan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi. Faktor individual merupakan penyebab stres kerja yang dimana faktor tersebut berasal dari diri individu itu sendiri. Faktor individual berkaitan dengan isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

²³Gusti Ngurah Berlin Bramantara, A.A. Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III", *Jurnal Universitas Udayana*, 2014, h.9.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi saat ini. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Handoko menyebutkan ada dua kategori penyebab stres kerja, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Berikut ini penyebab stres kerja yang dikategorikan sebagai *on-the-job*, antara lain :

1. Beban kerja yang diterima berlebihan
2. Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab
3. Adanya tekanan dan desakan waktu
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Konflik dalam organisasi dan konflik antar pribadi
6. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
7. Frustrasi
8. Kecilnya pendapatan
9. Masalah keluarga²⁴

Beban kerja sebagai salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat atau bahkan diluar pekerjaan utama karyawan tersebut. Terlalu beratnya pekerjaan dapat timbul apabila karyawan tersebut bekerja tidak sesuai dengan tanggung jawab utama. Selain itu, adanya tekanan dan desakan waktu yang menjadi penyebab stres kerja. Tekanan waktu yang dirasakan karyawan akan berdampak pada psikologis karyawan itu sendiri, sehingga pada tahap yang semakin parah karyawan akan merasa stres. Selanjutnya apabila karyawan merasa umpan balik yang didapat dari

²⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2010), h.201.

perusahaan atas pekerjaannya tidak memadai juga dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja.

Tidak hanya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan yang menjadi penyebab stres kerja, faktor dari dalam perusahaan itu sendiri dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Seperti, saat karyawan memiliki konflik atau permasalahan dengan rekan kerja maka hal ini dapat memicu timbulnya stres. Selain itu, adanya konflik yang terjadi di perusahaan juga dapat menjadi penyebab stres. Saat karyawan merasa adanya perbedaan antara nilai-nilai karyawan itu sendiri berbeda dengan nilai yang ada di perusahaan. Permasalahan yang terjadi di keluarga juga dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, hal ini juga berkaitan dengan masalah rendahnya pendapatan yang diterima karyawan.

Di lain pihak, stres kerja pada karyawan juga dapat disebabkan karena masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres kerja kategori *off-the-job*, antara lain :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara²⁵.

Penyebab stres di luar perusahaan juga memiliki peranan penting bagi timbulnya stres kerja yang dihadapi karyawan. Salah satunya yaitu permasalahan yang kaitannya erat dengan masalah ekonomi dan keluarga.

Karyawan yang mengalami stres kerja sering merasa adanya kekhawatiran

²⁵T. Hani Handoko, op. cit, h. 203.

finansial yang dihadapi. Selain itu masalah-masalah yang berkaitan dengan keluarga juga menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Sebagai contoh, masalah yang berkaitan dengan anak dan perkawinan. Stres kerja yang dihadapi karyawan sebagai akibat dari masalah keluarga, seperti kenakalan yang dilakukan anak, terjadinya perceraian, dan adanya kematian sanak saudara.

Sesependapat dengan yang dikemukakan Handoko, Sondang P. Siagian juga menuturkan penyebab stres kerja dibedakan menjadi 2 yaitu stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan dan dalam pekerjaan.

Stres yang berasal dari dalam pekerjaan antara lain berlebihnya beban kerja, tidak seimbang antara wewenang dan tanggung jawab, frustrasi, dan adanya konflik yang terjadi antar rekan kerja. Sedangkan stres yang berasal dari luar pekerjaan antara lain masalah keluarga, perilaku negatif anak, pindah tempat tinggal, dan masalah fisik seperti adanya penyakit tertentu²⁶.

Stres kerja terjadi karena adanya penyebab yang berasal dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan itu sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko dan Siagian, kedua pendapat ini memiliki kesamaan yang dimana keduanya mengatakan penyebab stres kerja berasal dari dalam dan luar perusahaan. Lebih lanjut keduanya menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti adanya beban kerja yang berlebih, terjadinya konflik antar rekan kerja, serta ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan menjadi penyebab timbulnya stres kerja itu sendiri.

²⁶ Edi Sutrisno, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri Demak", *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*, 2014, hh. 14-15.

Perusahaan sebagai organisasi dimana karyawan bekerja juga dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Adapun faktor organisasional yang menjadi sumber atau mempengaruhi stres kerja menurut Brief, *et. al.*, sebagai berikut :

1. *Role ambiguity* and *role conflict* (kekaburan peran dan konflik peran).
2. *Work Overload* (kelebihan beban kerja)²⁷.

Role ambiguity atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. *Work overload* atau kelebihan beban kerja oleh French & Caplan dibedakan dalam *quantitative overload* dan *qualitative overload*. Menurut istilah mereka yang bersifat kuantitatif adalah "having too much to do", sedangkan yang bersifat kualitatif yang disebutkan sebagai "too difficult".

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang erat kaitannya dengan karyawan. Timbulnya stres kerja pada karyawan disebabkan karena adanya kondisi atau keadaan ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir dan emosi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan sebaiknya mampu menghindari dan menjaga karyawan agar terhindar dari stres kerja, dengan mengetahui penyebab-penyebab timbulnya stres kerja.

Stres kerja pada karyawan dapat timbul karena adanya tuntutan dari dalam perusahaan dan luar perusahaan. Stres kerja yang timbul dari

²⁷Edi Sutrisno, *op. cit.*, hh. 17-18.

dalam perusahaan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri. Stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri seperti, beban kerja yang dirasakan karyawan berat, adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan, hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, serta adanya tekanan waktu yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Stres kerja yang timbul dari luar perusahaan merupakan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan karyawan. Adapun beberapa masalah diluar pekerjaan yang akan memicu stres kerja karyawan, seperti adanya kekhawatiran ekonomi yang dirasakan karyawan, adanya masalah yang berkaitan dengan keluarga. Selain itu permasalahan fisik juga menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Permasalahan fisik yang dialami karyawan akan berpengaruh pada proses kerja karyawan itu sendiri. Adapun pemicu timbulnya stres kerja yang lain karena masalah pribadi. Permasalahan pribadi ini meliputi, permasalahan hubungan pribadi karyawan seperti terjadi perceraian ataupun ada sanak saudara yang meninggal.

2.1.2.2 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan

Stres kerja yang dihadapi karyawan menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan. Stres kerja pada karyawan memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki kemungkinan untuk melakukan *turnover*. Pada saat karyawan mengalami stres kerja, saat itu juga karyawan akan mulai berpikir untuk keluar dari perusahaan. Banyaknya karyawan yang tidak

mampu menghadapi kondisi kerja yang kurang baik serta lambannya perusahaan mengatasi stres kerja karyawan menjadi faktor utama terjadinya *turnover* karyawan.

Stres kerja dapat dikatakan erat kaitannya dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* sudah banyak dijelaskan oleh peneliti. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Leontaridi dan Ward, yang menemukan :

Adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan keinginan karyawan untuk berhenti. Karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi pada pekerjaannya akan lebih berpotensi untuk keluar dari perusahaan²⁸.

Stres kerja yang dialami karyawan akan membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Kebanyakan karyawan tidak mampu bertahan dari kondisi yang dihadapi saat stres kerja itu sendiri muncul. Hal ini yang membuat seringkali pada saat karyawan menghadapi stres kerja, maka pada saat itu jugalah karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan menganggap dengan meninggalkan perusahaan maka stres kerja yang dialami akan hilang dengan sendirinya.

Stres yang dihadapi karyawan akan berdampak pada produktivitas karyawan, tingkat absensi karyawan, serta keinginan untuk keluar dari perusahaan. Senada dengan itu, menyatakan adanya hubungan antara stres kerja dengan *turnover* karyawan. Tingginya tingkat stres juga mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* karyawan. Menurut Robbins

²⁸Aziza Gusta Fauzy, *loc. cit.*

“Stres kerja dapat dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja”²⁹. Sedangkan menurut Willian “Stres kerja berhubungan positif dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi”³⁰. Yang artinya bila stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka keputusan untuk meninggalkan pekerjaan akan meningkat.

Berbagai studi telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang mengkaji hubungan stres kerja dengan turnover intention. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi sekarang suatu pekerjaan. Sedangkan turnover adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan. Hemington dan Smith menyatakan :

Keduanya saling berhubungan karena stres kerja dapat berdampak pada tingkat kepuasan karyawan yang rendah terhadap perusahaan. Pada saat kepuasan yang dirasakan karyawan rendah, hal ini berpengaruh pada keinginan karyawan melakukan *turnover*³¹.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh stres kerja dan pengaruhnya terhadap turnover intention sudah semakin banyak.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia yang mengatakan dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, karyawan tidak akan mampu lagi bekerja diperusahaan terkait. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*)³².

²⁹ Stephen P. Robbins, *op. cit.*, h. 84.

³⁰ William B. Werther, *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, 1996, h. 112.

³¹ Bonaventura Ridya Putra, “Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Rosalia Indah Divisi Operasional”, *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 2012, h. 5.

³² Amelia Rosalin, “Analisa Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Di Hotel “X” Surabaya”, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Universitas Kristen Petra Surabaya, 2014, h. 83.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja akan muncul apabila di suatu titik karyawan merasa tidak dapat lagi memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Hal ini merupakan konsekuensi yang menimbulkan dampak stres yang potensial.

Dengan demikian, stres kerja adalah hal yang sangat pengaruh dalam dunia pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat mengendalikan dan menanggulangi stres kerjanya akan lebih berpotensi untuk meninggalkan perusahaan. Sementara bagi perusahaan dalam rangka mengurangi angka turnover, perusahaan harus lebih dulu menanggulangi stres kerja pada karyawan. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Stres kerja memiliki peranan penting terjadinya *turnover* karyawan di suatu perusahaan. Stres kerja timbul karena adanya permasalahan yang dihadapi karyawan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri seperti, beban kerja yang dirasakan karyawan berat, adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan, hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, serta adanya tekanan waktu yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Stres kerja pada karyawan juga timbul karena adanya faktor dari luar perusahaan, yaitu hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan karyawan. Adapun beberapa masalah diluar pekerjaan yang akan memicu stres kerja karyawan, seperti adanya kekhawatiran ekonomi yang dirasakan karyawan, adanya masalah yang berkaitan dengan keluarga. Selain itu

permasalahan fisik juga menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Permasalahan fisik yang dialami karyawan akan berpengaruh pada proses kerja karyawan itu sendiri. Adapun pemicu timbulnya stres kerja yang lain karena masalah pribadi. Permasalahan pribadi ini meliputi, permasalahan hubungan pribadi karyawan seperti terjadi perceraian ataupun ada sanak saudara yang meninggal.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Komitmen organisasi dapat membawa banyak hal positif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan membawa pengaruh positif bagi kelancaran kegiatan perusahaan. Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu seorang karyawan yang akan mempengaruhi keterlibatan seorang karyawan dalam perusahaan

Komitmen organisasi memiliki peranan penting bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan akan membantu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan menurunkan stres kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan lebih puas dengan pekerjaannya saat ini, memiliki motivasi untuk terus bekerja secara baik, serta dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan, akan meningkatkan produktivitas, *employee turnover*, dan *abseenteism*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan selalu memberikan produktivitas yang baik bagi perusahaan, menekan tingkat absensi, serta menekan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

Menurut Robbins, komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dalam suatu organisasi³³. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan merasa memiliki organisasi tersebut, dalam hal ini adalah perusahaan. Saat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan baik, maka hal ini akan mengurangi pertentangan atau perbedaan yang dapat menimbulkan konflik. Karyawan dengan komitmen organisasi yang baik akan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan, memiliki rasa memiliki perusahaan, dan merasa ikut andil dalam mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap individu, terlebih khususnya oleh karyawan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi karyawan tidak mungkin berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan merasa memiliki keterkaitan dengan perusahaan tempat bekerja saat ini. Hal ini dipertegas dengan pendapat Lee yang menyatakan :

Komitmen organisasi sebagai kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu dengan organisasi tertentu dan dicerminkan dengan adanya karakteristik adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi³⁴.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan tetap bertahan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa yakin akan nilai dan tujuan perusahaan itu sendiri. Karyawan merasa perlu untuk bertahan dalam organisasi, mencerminkan sikap dimana karyawan tersebut merasa ikut serta dan yakin dalam mencapai tujuan perusahaan.

³³ Supriati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis", *Jurnal Politeknik Negeri Bengkalis*, 2013, h.58.

³⁴ I Nyoman Purna, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Karyawan", *Jurnal Universitas Udayana*, 2012, h.7.

Adapun menurut Porter, komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)³⁵.

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan menerima nilai-nilai yang ada dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan senantiasa bersedia untuk selalu berusaha mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama dengan perusahaan. Selanjutnya, dengan sikap yang selalu ingin mempertahankan dirinya dalam perusahaan merupakan sebagai bentuk bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang baik.

Pendapat lain mengenai komitmen organisasi dikemukakan oleh Meyer dan Allen, “Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”³⁶. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam perusahaan.

³⁵ LW. Porter *etal*, *Organization Commitment, Job Satisfaction & Turnover among Psychiatric Technicians Volume 59*, 1974, h. 215.

³⁶ John P. Meyer, Natalie J. Allen, *A Three Component Conceptualization of Organization Commitment, Human Resource Management Review, Volume 1*, 1991, h. 61.

Komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Ada 5 indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi menurut Mowday, yaitu:

1. Rasa memiliki terhadap organisasi.
2. Rasa lekat dengan organisasi.
3. Tidak akan meninggalkan organisasi.
4. Bangga dengan organisasi.
5. Loyalitas³⁷.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik terlihat dari sikap dan perilaku karyawan itu sendiri. Karyawan akan memiliki rasa memiliki perusahaan dan merasa lekat dengan perusahaan. Sikap bangga dan loyalitas atas perusahaan juga mencerminkan komitmen yang baik. Dengan sikap-sikap yang ditunjukkan karyawan tersebut, maka akan menutup kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Ketchan dan Srawzer, “komitmen organisasi adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan mereka”³⁸. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Sedangkan Sopiah mengemukakan, “komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan menerima dan percaya terhadap tujuan-tujuan organisasi”³⁹.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang baik akan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan, memiliki rasa memiliki perusahaan, dan merasa

³⁷ Richard T. Mowday, Richard M. Steers, *The Measurement of Organization Commitment, Volume. 14*, h. 224.

³⁸ Eddy M. Sutanto, Carin Gunawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2013, h.77.

³⁹ I Nyoman Purna, *op. cit*, h.6.

ikut andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana pendapat Richard M.

Steers yang mendefinisikan :

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya⁴⁰.

Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berkelanjutan pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuannya.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi

⁴⁰ Zainuddin Sri Kuntjoro, *Komitmen Organisasi*, 2009, h. 43.

bagian dari organisasi kerja. Meyer dan Allen merumuskan ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)⁴¹.

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Sedangkan *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. *Normative Commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, sungguh-sungguh dalam keanggotaannya dan adanya sikap loyalitas yang tinggi terhadap organisasi

⁴¹John. P. Meyer dan Natalie J. Allen, *loc. cit.*

tersebut. Terdapat 3 jenis komitmen organisasi menurut Martini yaitu komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif⁴². Hal ini senada dengan Robbins dan Judge yang membedakan komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif⁴³.

Komitmen afektif merupakan suatu komitmen yang berkaitan dengan perasaan emosional individu untuk organisasi dan keyakinan terhadap nilai-nilai didalam organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen yang berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasakan individu apabila bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan meninggalkan organisasi tersebut. Sedangkan komitmen normatif merupakan suatu komitmen yang erat kaitannya dengan moral dan etis. Komitmen individu untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan-alasan moral dan etis.

Komitmen Organisasi juga dapat dilihat dari adanya individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja. Hal ini yang juga dikemukakan oleh Kanter yang mengatakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*),

⁴² Eddy M. Sutanto, *op. cit*, h. 79.

⁴³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit*, h.103

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*),
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*),⁴⁴.

Komitmen berkesinambungan yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Sedangkan komitmen terpadu yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat. Komitmen terkontrol yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang dinginkannya sesuai dengan norma organisasi tersebut.

Jenis komitmen organisasi menurut Mowday, dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi memiliki 2 komponen yaitu sikap dan kehendak untuk berperilaku. Masing-masing komponen dijabarkan sebagai berikut :

1. Sikap
2. Kehendak bertindak laku⁴⁵.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari sikap individu tersebut terhadap organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan tersebut merupakan

⁴⁴ Iwa Priyana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT. Sankyu Indonesia International Cilegon", *Skripsi STIE Banten*, 2014, h. 17.

⁴⁵ Lia Witasari, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Novotel Semarang", *Tesis Universitas Diponegoro*, 2009, h. 38.

sebagai komitmen organisasi. Selanjutnya yaitu keterlibatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan organisasi tersebut.

Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi serta rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Selanjutnya seorang yang memiliki komitmen organisasi akan terlihat dari kehendaknya bertingkah laku, seperti kesediaan untuk berusaha dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kesediaan seseorang untuk bekerja melebihi yang diharapkan organisasi serta keinginan untuk selalu ada di dalam organisasi tersebut.

Lebih lanjut dapat dilihat bahwa seorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan organisasinya. Begitupun yang dikatakan Soetjiptoyang membagi komitmen menjadi 2 yaitu:

1. Komitmen Eksternal
2. Komitmen Internal⁴⁶.

Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*. Sedangkan komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai

⁴⁶ Iwa Priyana, *op. cit.*, h. 18.

tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya.

Komitmen organisasi yang tinggi memiliki pengaruh yang baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Karyawan memiliki keyakinan dan keinginan yang kuat untuk bekerja dalam organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat terhadap organisasi. Individu tersebut akan memiliki moral tinggi, turnover yang rendah, absensi yang rendah, kepuasan kerja yang meningkat, dan produktivitas yang meningkat pula.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan keinginan seorang individu untuk tetap ada dalam organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk dapat ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat tiga jenis komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Komitmen afektif merupakan suatu komitmen yang berkaitan dengan perasaan emosional individu untuk organisasi dan keyakinan terhadap nilai-nilai didalam organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen yang berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasakan individu apabila bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan meninggalkan organisasi tersebut. Sedangkan komitmen normative merupakan suatu komitmen yang erat kaitannya dengan moral dan etis. Komitmen individu untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan-alasan moral dan etis.

2.1.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap turnover karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan sudah banyaknya penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention. Salah satunya penelitian yang dilakukan Rita Andini, yang menyatakan individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi.

Keinginan untuk berpindah adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Tinggi rendahnya komitmen karyawan akan berdampak pada karyawan itu sendiri ataupun terhadap perusahaan. Senada dengan pendapat Hacker dan Davis yang menyatakan :

Karyawan yang tidak menunjukkan komitmen yang baik akan menghambat pekerjaan karyawan itu sendiri. Terhambatnya pekerjaan karyawan juga akan berdampak besar bagi perusahaan, karena dapat dikatakan karyawan tidak mampu mengerjakan apa yang menjadi tuntutan dari perusahaan⁴⁷.

Komitmen karyawan yang rendah dapat memicu perilaku karyawan yang kurang baik, sebaliknya bila komitmen karyawan tinggi akan memicu perilaku karyawan yang baik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Hackett dan Guinon :

⁴⁷ Sulastri Irbayuni, "Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya", *Jurnal NeO-Bis*, UPN Veteran Jawa Timur, 2012, h. 7.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut. Komitmen yang tinggi mendorong karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya karena memiliki keterikatan dengan organisasi dan loyalitas, hal ini berdampak pada tingkat absensi yang menurun⁴⁸.

Dengan demikian hal tersebut dapat berpengaruh dalam mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal yang sama seperti yang dikemukakan oleh Mathieu dan Zajac yang mengatakan, “Bila komitmen organisasional karyawan tinggi maka dampak yang ditimbulkan karyawan tersebut akan tetap bertahan dalam organisasi”⁴⁹.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Maka dengan demikian dampak yang timbul dari tingkat komitmen karyawan yang tinggi adalah karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi.

2.2 Review Jurnal Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang stres kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention, diantaranya yaitu :

⁴⁸Zainuddin Sri Kuntjoro, *op. cit*, h. 47.

⁴⁹Lia Witasari, *op. cit*, h. 40

1. Gabriela Syahronica : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk, 2015

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention, kepuasan kerja terhadap turnover intention, serta stres dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi pada uji t variable kepuasan kerja sebesar 0.001, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Demikian dengan variable stres kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi pada uji t variable stres kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05.

2. Putu Agus Eka Rismawan : Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Bali Dynaty Resort, 2014

Turnover intention merupakan salah satu permasalahan serius yang dialami oleh hampir seluruh perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover karyawan dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil 79 responden dengan mengambil responden dari karyawan

tetap dan karyawan kontrak. Hasil yang didapat adalah variable stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dimana t hitung sebesar 3.323 lebih besar dari t table 1.960. Dan untuk variable kepuasan kerja didapat t hitung sebesar 2.234 lebih besar dari t table 1.960, hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Begitupun dengan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, dimana t hitung sebesar 4.365 lebih besar dari t table 1.960.

3. Agung AWS Waspodo : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. UNITEX Bogor, 2013

Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover pada karyawan, salah satunya yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Objek penelitian ini adalah PT. UNITEX Bogor dengan populasi 130 orang dan sampel untuk penelitian ini sebanyak 98 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Secara total kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 59% yang merupakan penjumlahan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar 23% dan kontribusi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention sebesar 36%. Dapat disimpulkan stres kerja memiliki kontribusi pengaruh yang dominan terhadap turnover intention karyawan PT. UNITEX Bogor.

4. Supriati : Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen Politeknik Bengkalis, 2013

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Objek dalam penelitian ini yaitu dosen Politeknik Bengkalis, sampel penelitian ini berjumlah 58 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dan pustaka yang meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan secara statistic didapatkan koefisien korelasi multiple (R) sebesar 0.799 dengan $\alpha > 0.05$ dan hasil nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.586. Yang artinya 58.6% *turnoverintention* dosen Politeknik Bengkalis dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

5. Muhammad Ahsan : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, 2013

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, organisasi, dan kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi yang dapat dijelaskan bahwa arah koefisien regresi variabel independent yang terdiri dari kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), variabel organisasi (X3), dan kepemimpinan (X4) bernilai positif dan berpengaruh positif terhadap turnover intention

karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Hal ini dapat dijelaskan dari koefisien determinasi (R^2) dengan nilai 0.462, yang berarti 46,2% turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja, organisasi, dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Kadiman : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Nyonya Meneer Semarang, 2012

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang dan sampel untuk penelitian ini sebanyak 115 responden. Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dari tiga variable yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari pengujian secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik didapat nilai F hitung sebesar 37.299 dan signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

7. Sulastri Irbayuni : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya, 2012

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya yang berjumlah 177 karyawan. Dalam

penelitian ini tidak semua karyawan dijadikan sampel, hanya 120 karyawan yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dengan memperhatikan faktor-faktor karyawan bagian produksi, marketing, dan pengiriman yang sudah bekerja selama 2 tahun. Data yang diambil merupakan data primer yang didapat secara langsung dari 120 orang responden. Hasil yang didapat dari uji hipotesis dan uji kausalitas, diketahui hanya variabel komitmen organisasi yang memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karena kompensasi yang diberikan sudah cukup dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, sehingga karyawan merasa puas dan tidak ada keinginan untuk pindah kerja. Begitupun dengan variabel kepuasan kerja yang tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hal ini dikarenakan pemberian tugas oleh pimpinan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan merasa puas dan tidak terbebani oleh tugas yang diberikan.

8. Mona Tiorina Manurung : Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang, 2012

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan STIKES Widya Husada Semarang. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh

karyawan dosen dan non dosen STIKES Widya Husada Semarang yang berjumlah 110 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sumber data. Dari hasil uji analisis regresi berganda didapat hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.226. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan, maka akan meningkatkan turnover intention karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.385. Hal ini menyatakan bahwa jika kepuasan kerja tinggi, maka turnover intention karyawan semakin rendah.

9. Azziza Gusta Fawzy : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Jaya, 2012

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Marubeni Jaya. Sampel penelitian ini berjumlah 98 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode random sampling dan instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpulan data. Variabel X1 yaitu stres kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 2.737 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu kepuasan kerja (X2) sebesar 0.585 dan variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 1.791, maka variabel stres kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel

terikat yaitu intensi meninggalkan organisasi (turnover intention) karyawan PT. Marubeni Jaya.

10. I Nyoman Purna : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Karyawan RSUD Surya Husada, 2012

Populasi penelitian ini adalah karyawan RSUD Surya Husada Denpasar yang berjumlah 412 orang, dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 responden. Dari uji hipotesis didapat hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, dengan nilai t hitung sebesar 3.310 dan nilai koefisien -0.060. Maka dapat disimpulkan hubungan keduanya tidak searah, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan baik maka intensi keluar organisasi (turnover intention) akan menurun. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention, dengan nilai t hitung sebesar 1.983 dan nilai koefisien -0.450. Maka dapat disimpulkan hubungan keduanya tidak searah, yang artinya jika komitmen organisasi karyawan baik maka intensi keluar organisasi (turnover intention) akan menurun.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pengarang Tahun	Judul	Variabel		
			SK	KO	TI
1.	Gabriela Syahronica Moehammad Soe' oed Hakam Ika Ruhana 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)	√	-	√
2.	Putu Agus Eka Rismawan Wayan Gede Supartha Ni Nyoman Kerti Yasa 2014	Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan	√	√	√
3.	Agung AWS Waspodo Nurul Chotimah Handayani Widya Parimita 2013	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. UNITEX di Bogor	√	-	√
4.	Supriati 2013	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen Politeknik Bengkalis	-	√	√
5.	Muhammad Ahsan Alimin Aidin Indryanti Sudirman 2013	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, variable Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan			
6.	Kadiman, Rr. Dian Indriana T.L 2012	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Nyonya Meneer Semarang	-	√	√
7.	Sulastri Irbayuni 2012	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya	-	√	√

8.	Mona Tiorina Manurung Intan Ratnawati 2012	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)	√	-	√
9.	Azziza Gusta Fawzy 2012	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Jaya	√	√	√
10.	I Nyoman Purna 2012	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional : Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar	-	√	√

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Keterangan :

SK : Stres Kerja

KO : Komitmen Organisasi

TI : Turnover Intention

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan antara variabel bebas dan variabel terikat terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya, hanya terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikatornya yang digunakan peneliti pada setiap variabelnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah turnover intention (Y). Turnover intention karyawan variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni stres kerja sebagai X_1 dan komitmen organisasi sebagai X_2 .

Hampir setiap perusahaan mengalami permasalahan dengan turnover intention. *Turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas ternyata sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memiliki pekerjaan di perusahaan lain.

Keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya keluarnya karyawan memiliki dampak positif apabila karyawan yang keluar dari organisasi itu yaitu karyawan dengan tingkat kualitas yang buruk. Namun sebagian besar keluarnya karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Menurut Gibson, pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* hendaknya menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan sebaiknya menekan semaksimal mungkinditumbulnya stres pada karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan, menekan timbulnya konflik dalam perusahaan, serta

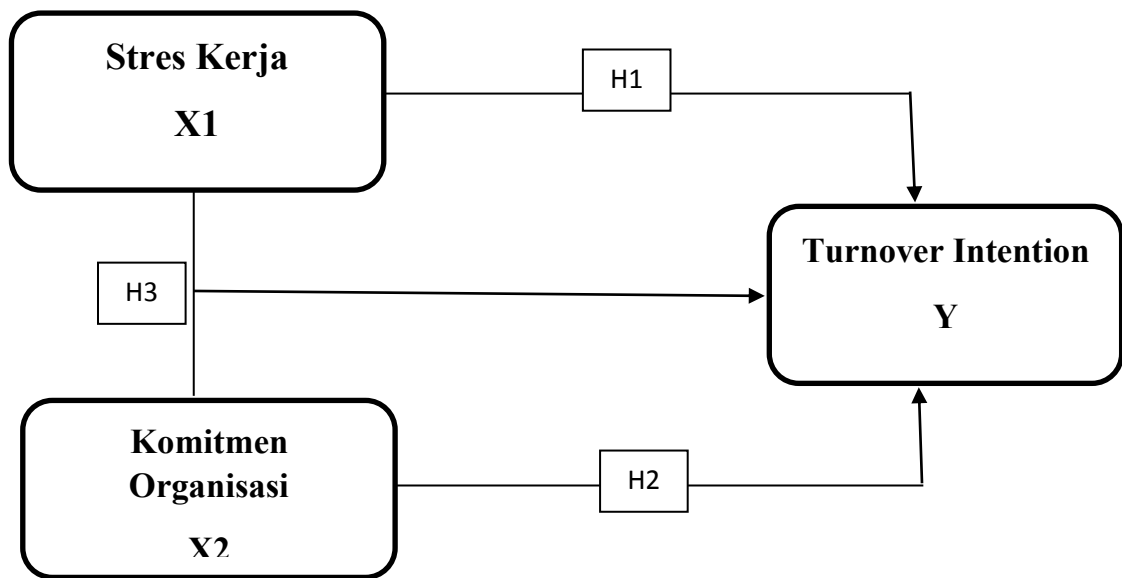
perusahaan harus memberikan perhatian terhadap permasalahan yang sedang dihadapi karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Azziza (2012), Alimin (2012), Bona (2012), Nurul (2013), Wayan (2014), dan Soe'oad (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Banyak perusahaan yang tidak sadar akan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawannya kurang. Hal ini akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan selama menjalani pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Komitmen organisasi dapat membawa banyak hal positif bagi perusahaan itu sendiri. Pada organisasi, akan membantu meningkatkan produktivitas, *employee turnover*, dan *abseenteism*. Bagi karyawan akan membantu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan menurunkan stres kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Nyoman (2012), Sulastri (2012), Kadiman (2012), Supriati (2013), dan Putu (2014).

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, berikut adalah paradigma peneliti yang dapat dilihat dari gambar tersebut:



Gambar 2.1
Keterkaitan Variabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Keterangan:

X₁: Variabel Bebas = Stres Kerja

X₂: Variabel Bebas = Komitmen Organisasi

Y : Variabel Terikat = *Turnover Intention*

—————> = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H₁)

H₀ : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT.

Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang.

H_a : Stres Kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawanPT. Lion

Superindo Cabang Pinang, Tangerang.

Hipotesis 2 (H₂)

Ho: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawanPT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang.

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawanPT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang.

Hipotesis 3 (H₃)

Ho : Stres Kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawanPT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang.

Ha: Stres Kerjadan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention karyawanPT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT. Lion Super Indo

Super Indo merupakan jaringan ritel internasional Delhaize Group. Sebuah perusahaan ritel produk pangan berpusat di Brussel, Belgia dibawah naungan Presiden Direktur PT. Lion Super Indo Elliot Dickson. Super Indo menyediakan beragam produk kebutuhan sehari-hari dengan kualitas yang dapat diandalkan, lengkap, harga hemat, dan lokasi toko yang mudah dijangkau. Kesegaran dan kualitas produk selalu dijaga melalui pilihan sumber yang baik dan penanganan dengan standar prosedur operasional yang selalu dipantau.

Super Indo yang berpusat di Belgia dan telah tersebar di 3 benua dan 11 negara (Belgia, Amerika Serikat, Romania, Yunani, Luksemburg, Indonesia, Serbia, Bulgaria, Bosnia dan Herzegovina, Montenegro, serta Albania) dengan 3.520 gerai. Delhaize Group tercatat di bursa saham *Euronext Brussels (DELB)* dan *the New York Stock Exchange (DEG)*.

Super Indo tumbuh dan berkembang di Indonesia sejak tahun 1997. Saat ini Super Indo telah memiliki 126 gerai yang sebagian besar berada di Pulau Jawa dengan jumlah 6.000 karyawan terlatih. Setiap gerai umumnya menyediakan beragam produk kebutuhan sehari-hari. Pada tahun 2006, Super Indo meluncurkan *private brand* "365". *Private brand*

“365” merupakan produk-produk kebutuhan sehari-hari yang dikeluarkan langsung oleh Super Indo. Saat ini *private brand* “365” telah memiliki lebih dari 140 jenis produk.

Sebagai pendukung produk-produk lokal, Super Indo memiliki komitmen untuk memajukan perekonomian lokal. Dengan bermitra dengan petani lokal, Super Indo terlibat langsung untuk memajukan perekonomian lokal dan memberdayakan usaha kecil dan menengah yang menjadi pemasok bagi gerai-gerai Super Indo. Dengan terus tumbuh dan memperluas jaringan, Super Indo kini membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Super Indo selalu mengedepankan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menginspirasi masyarakat luas untuk mengembangkan potensi karier bersama Super Indo.

3.1.2 Visi dan Nilai PT. Lion Super Indo

a. Visi PT. Lion Super Indo

Bersama, kami mempersembahkan yang terbaik dari Delhaize Group untuk kehidupan Bernutrisi, Aman, Sehat, Terjangkau, dan Berkelanjutan.

b. Nilai-nilai PT. Lion Super Indo

1. **Kebulatan Tekad.** Kami berkomitmen untuk berhasil, tak peduli halangan apapun yang mengadang jalan.
2. **Integritas.** Kami saling percaya, jujur kepada diri sendiri dan orang lain, adil dan memegang teguh prinsip terhadap rekan kerja, mitra bisnis, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan/ bumi.

3. Keberanian. Dengan keberanian kami bangkit dari waktu-waktu yang sulit dan bangkit dari kegagalan.
4. Kerendahan hati. Dengan kerendahan hati kami selalu terinspirasi untuk mengajar dan belajar dari orang lain.
5. Rasa humor. Humor menjadikan kami dapat bekerja lebih menyenangkan dan di saat bersamaan kami terus memacu kreatifitas dan inovasi

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang yang beralamat di Jl.KH. Hasyim Ashari, Kel. Pinang, Kec. Pinang Tangerang, Banten 10150. Penelitian dilakukan sejak bulan Maret – Agustus 2015.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁵⁰. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis - hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu stres kerja dan

⁵⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hh.42-43

komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo⁵¹.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden yang telah dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik⁵².

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya (*independent*) yaitu Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dan variabel terikatnya (*dependent*) yaitu *Turnover Intention* (Y).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Stres Kerja (X2) Stres kerja merupakan kondisi atau keadaan ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir dan emosi karyawan yang disebabkan oleh : 1. on-the-job 2. off-the-job	On-the-Job	1. Beban kerja 2. Wewenang yang tidak sesuai tanggung jawab 3. Tekanan dan desakan waktu 4. Hubungan antar rekan kerja	1,2 3,4,5 6 7, 8	Skala Likert
	Off-the-Job	1. Kekuatiran finansial 2. Masalah Keluarga 3. Masalah Fisik	9 10,11 12	Skala 1-5 Sangat Tidak

⁵¹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6

⁵² Sugiyono, *op.cit*, h.95

Menurut Mangkunegara (2007), Handoko (2010), Sondang (2014)				Setuju-Sangat Setuju
<p>Komitmen Organisasi (X2)</p> <p>Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan keinginan seorang individu untuk tetap ada dalam organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.</p> <p>Ada 3 jenis komitmen organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif <p>Menurut Mayer dan Allen (1993), Palupi (2004), Robbins (2006), Martini (2012)</p>	<p>Komitmen Afektif</p> <p><i>(Affective Commitment)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan karyawan 2. Hubungan emosional karyawan 3. Adanya kesamaan nilai 	<p>13,14</p> <p>15</p> <p>16</p>	<p>Skala Likert</p> <p>Skala 1-5</p> <p>Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju</p>
	<p>Komitmen Berkelanjutan</p> <p><i>(Continuance Commitmen)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Kerugian Investasi 	<p>17</p> <p>18</p>	
	<p>Komitmen Normatif</p> <p><i>(Normative Commitment)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Keharusan 	<p>19</p> <p>20</p>	
<p>Turnover Intention (Y)</p> <p>Turnover Intention merupakan keinginan atau niat</p>	Berpikir untuk keluar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan lain sesuai dengan harapan 2. Rekan kerja di perusahaan lain sesuai dengan harapan 3. Gaji di perusahaan lain sesuai harapan 4. Jenjang karir di 	<p>21</p> <p>22</p>	

seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sadar dan sukarela, dengan tujuan mendapatkan pekerjaan yang lebih layak. Menurut Tett dan Meyer (1993), Robbin (2006), Shaw (2014), dan Harninda (2014)		perusahaan lain yang lebih pasti	23, 24	Skala Likert Skala 1-5 Sangat Tidak Setuju- Sangat Setuju
			25	
	Adanya niat dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain	1. Adanya tawaran dari perusahaan lain	26	
		2. Membandingkan pekerjaan saat ini dengan alternatif pekerjaan lain	27	
	3. Memiliki peluang untuk pindah ke pekerjaan lain yang lebih memuaskan.	28		

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

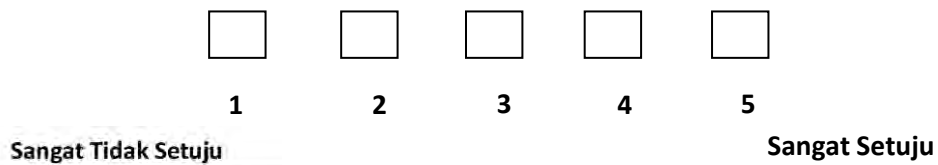
3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur⁵³.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk variabel stress kerja dan komitmen organisasi. Variabel terikat *turnover intention* karyawan menggunakan data dari perusahaan yang berskala interval.

⁵³ Suryabarata, Metodologi Penelitian, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2004), hh. 26-27

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Tabel 3.2
Bobot Skor Kuesioner

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju Sekali	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁵⁴. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Lion Super Indo yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili

⁵⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h. 117

populasi⁵⁵. Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka dapat digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0.05)^2}$$

$$= 52.2$$

Keterangan

N = Jumlah populasi,

n = Jumlah sampel

e = Standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)
maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 52 orang.

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel.

⁵⁵*Ibid*, h.118

Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan⁵⁶.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya⁵⁷. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

⁵⁶ Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hh. 11-12.

⁵⁷ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), h.39.

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam

penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen⁵⁸. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu data mengenai variabel terikat yaitu *turnover intention*. Data tersebut berupa data keluar masuk karyawan, serta angka *turnover intention* selama 3 tahun terakhir.

Selain itu peneliti juga menggunakan buku, tesis, survey, skripsi, dan jurnal terdahulu sejenis dengan yang peneliti teliti saat ini melalui media internet guna mendapatkan informasi tambahan yang dapat mendukung penelitian ini.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur

⁵⁸Endang Mulyatiningsih, *op.cit*, h.13.

ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05⁵⁹. Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n = Banyaknya sampel
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2006), h. 57

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai cronbach's alpha $>$ 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha $<$ 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel⁶⁰.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 52 orang karyawan PT. Lion Super Indo.

⁶⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁶¹. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilairesidual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁶².

⁶¹ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h. 138.

⁶² Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁶³.

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas⁶⁴.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan

⁶³ Husein Umar, op,cit, h.80

⁶⁴ Husein Umar, *op.cit*, h.82.

dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁶⁵.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	: Koefisien regresi
X ₁	: Variabel bebas
X ₂	: Variabel bebas

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat⁶⁶. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

⁶⁵ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 61.

⁶⁶ *Ibid*, h. 67.

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data atau kasus
 k : Jumlah variabel

H_0 : Stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

H_a : Stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁶⁷.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁶⁷ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 66.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

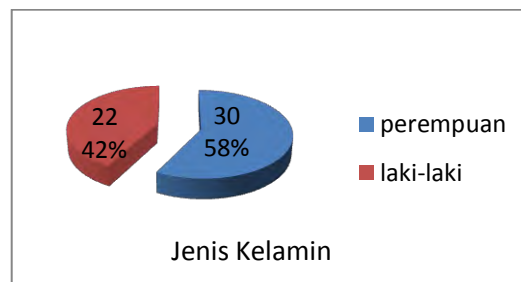
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang yang berjumlah 52 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lion Superindo.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan metode kuesioner yang telah disusun untuk memperoleh karakteristik para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, pendapatan perbulan dan masa kerja. Berikut adalah analisis karakteristik responden dalam penelitian ini.

4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada *pie chart* berikut:



Gambar 4.1

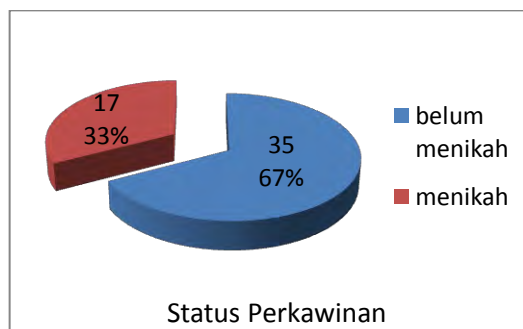
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dari data yang terlihat pada gambar 4.1, jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih besar dari pada responden yang berjenis kelamin laki-laki. Perempuan berjumlah sebanyak 30 orang atau sebesar 58%, sedangkan responden laki-laki berjumlah sebanyak 22 orang atau sebesar 42%. Jumlah karyawan perempuan lebih besar dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang terdapat pada perusahaan ini memang lebih mengutamakan ketelitian, kerapian dan ketekunan dari seorang perempuan dibanding laki-laki.

4.1.2 Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinannya, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada *pie chart* berikut:



Gambar 4.2

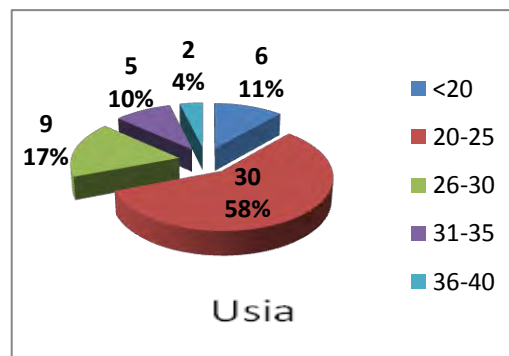
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah berstatus belum menikah yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 67%, sedangkan responden berstatus menikah yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Lion Superindo sebagian besar belum memiliki tanggung jawab keluarga.

4.1.3 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tingkat usianya, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada *pie chart* berikut:



Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

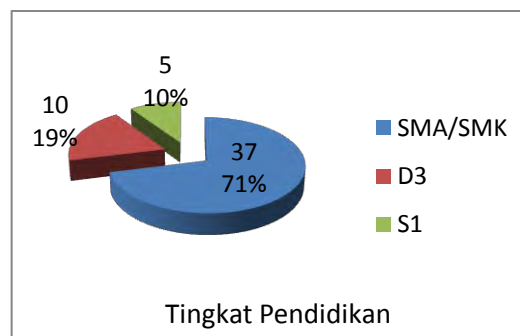
Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah karyawan yang memiliki kisaran usia antara 20 - 25 tahun dengan berjumlah sebanyak 30 orang atau sebesar 58%. Banyaknya karyawan dengan usia muda merupakan salah satu kriteria dan strategi perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan usia muda secara fisik akan lebih menarik perhatian pelanggan, lebih sehat dan segar serta mampu bekerja dalam waktu yang lama sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Sementara jumlah terbanyak selanjutnya diikuti oleh responden yang memiliki kisaran usia antara 26 – 30 tahun dengan berjumlah sebanyak 9 orang atau sebesar 17%. Kemudian urutan jumlah yang selanjutnya adalah responden yang memiliki kisaran usia antara kurang dari 20 tahun dengan berjumlah sebanyak 6 orang atau sebesar 11%. Pada kisaran usia antara 31

– 35 tahun dengan berjumlah sebanyak 5 orang atau sebesar 9%, dan responden yang memiliki kisaran usia antara 36 – 40 tahun dengan berjumlah sebanyak 2 orang atau sebesar 5%.

4.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan pendidikan terakhir, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada *pie chart* berikut:



Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

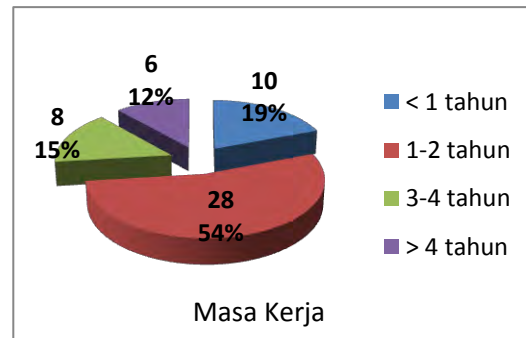
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Dilihat dari tingkat pendidikan pada gambar 4.4, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 72%. Sementara responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, dan bagi responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 9%.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Lion Superindo memiliki pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK/ sederajat. Hal ini sesuai dengan tuntutan jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian khusus.

4.1.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada *pie chart* berikut:



Gambar 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Dari gambar 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan kriteria masa kerja adalah pada kisaran antara 1 – 2 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 54%. Hal ini dapat dikarenakan banyak karyawan yang memilih untuk keluar atau pindah dari perusahaan setelah masa kerja kontrak mereka habis. Selain itu banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan memilih untuk mengganti karyawan tersebut. Sementara jumlah urutan terbanyak kedua ada pada kisaran waktu kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 19%. Sedangkan responden yang bekerja pada kisaran waktu antara 2 – 4 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, dan bagi responden yang telah bekerja pada kisaran waktu antara lebih dari 4 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 12%.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner pada karyawan PT Lion Superindo peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30 responden, sesuai syarat minimal.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 28 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Stres Kerja (X1)			
1	0,361	0,493	Valid
2	0,361	0,678	Valid
3	0,361	0,515	Valid
4	0,361	0,630	Valid
5	0,361	0,398	Valid
6	0,361	0,366	Valid
7	0,361	0,512	Valid
8	0,361	0,431	Valid
9	0,361	0,397	Valid
10	0,361	0,305	Tidak Valid
11	0,361	0,608	Valid
12	0,361	0,416	Valid
Komitmen Organisasi (X2)			
13	0,254	0,670	Valid
14	0,254	0,585	Valid
15	0,254	0,568	Valid
16	0,254	0,706	Valid
17	0,254	0,420	Valid
18	0,254	0,479	Valid
19	0,254	0,460	Valid
20	0,254	0,532	Valid
Turnover Intention (Y)			
21	0,254	0,436	Valid
22	0,254	0,572	Valid
23	0,254	0,597	Valid
24	0,254	0,556	Valid
25	0,254	0,394	Valid
26	0,254	0,591	Valid
27	0,254	0,529	Valid
28	0,254	0,439	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.1 uji validitas yang dilakukan pada variabel stres kerja terdapat 3 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu pada nomor nomor 10 r_{hitung} (0.305) < r_{table} (0.361). Butir yang dinyatakan tidak valid langsung dieliminasi, sedangkan pada variabel komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat dilihat bahwa seluruh

butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,600	Reliabel
Stres Kerja	0.840	Reliabel
Komitmen organisasi	0,703	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015.

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ untuk variabel *turnover intention*, stres kerja dan komitmen organisasi secara berurutan sebesar 0,600; 0,840 dan 0,703. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian yaitu variabel stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 52 karyawan PT Lion Superindo Cabang Pinang yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel stress kerja sebanyak 12 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1 - 12, variabel komitmen organisasi sebanyak 8 butir pernyataan dari nomor 13 - 20 dan variabel *turnover intention* sebanyak 8 butir pernyataan dari nomor 21 - 28 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu stress kerja diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1 - 11. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu stress kerja yang berasal dari pekerjaan (*on the job*) yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1 - 8. Dimensi yang kedua yaitu stress kerja yang berasal dari luar pekerjaan (*off the job*), diukur melalui butir pernyataan dari nomor 9 - 11.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi On-the-Job											
1	Saya memiliki beban pekerjaan yang besar	0		1	1,9%	5	9,6%	29	55,8%	17	32,7%
2	Saya merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat	1	1,9%	1	1,9%	4	7,7%	32	61,5%	14	26,9%
3	Perusahaan memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab saya	0		2	3,8%	7	13,5%	30	57,7%	14	26,9%
4	Perusahaan kurang memberikan informasi tentang tanggung jawab saya	0		0	0	6	11,5%	31	59,6%	15	28,8%
5	Saya sering mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pada waktu yang bersamaan	0		3	5,8%	7	13,5%	24	46,2%	18	34,6%
6	Perusahaan kurang memberikan cukup waktu untuk saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0		1	1,9%	4	7,7%	35	67,3%	12	23,1%
7	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya	0	0	7	13,5%	30	57,7%	8	15,4%	7	13,5%
8	Saya memiliki masalah dengan rekan kerja	0	0	5	9,6%	23	44,2%	15	28,8%	6	11,5%
Jumlah rata-rata			0,2%		4,8%		20,7%		49%		24,8%
Dimensi Off the Job											
9.	Saya merasa	0	0	0	0	14	26,9%	26	50%	12	23,1

	khawatir kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan saya										
10.	Saya memiliki permasalahan pribadi yang sering mengganggu pekerjaan saya	1	1,9%	3	5,8%	16	30,8%	18	34,6%	14	26,9%
11.	Saya mudah lelah dan sakit	0	0	2	3,8%	8	15,4%	26	50%	16	30,8%
Jumlah rata-rata			0,6		3,2		24,4%		44,8%		26,9%
Total Variabel Stres Kerja (%)			0,4%		4%		22,6%		46,9%		25,8%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Ditinjau dari Tabel 4.3, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi on-the-job responden yang menjawab dengan jawaban setuju mendominasi dengan persentase 49%, kemudian diikuti persentase responden yang menjawab sangat setuju sebesar 24,8%, responden yang memberikan jawaban netral sebesar 20,7%, sedangkan 4,8% responden menjawab tidak setuju dan 0,2% yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki jawaban setuju dengan pernyataan stress kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Stres kerja yang dirasakan karena beban kerja terlalu banyak dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Beberapa karyawan juga merasa tidak mengetahui pasti tentang tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan, serta seringnya karyawan mengerjakan lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang bersamaan.

Dimensi yang kedua yaitu off-the-job dimana stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan. Responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 44,8%, diikuti dengan jawaban netral sebesar 26,9%, kemudian sangat setuju sebesar 24,4%, dan presentase jawaban tidak setuju sebesar 3,2%, untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,6%. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dirasakan karyawan disebabkan karena hal diluar pekerjaan itu sendiri. Yaitu adanya permasalahan yang terjadi di keluarga, permasalahan pribadi, serta kondisi fisik karyawan yang mudah lelah dan sakit.

Keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah setuju yaitu 46,9%, yang disusul dengan jawaban sangat setuju sebesar 25,8%, jawaban netral sebesar 22,6%, jawaban tidak setuju sebesar 4%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,4%.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu mayoritas responden mengalami stress kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban atas pernyataan kuesioner. Stres kerja yang dialami karyawan disebabkan dari dalam pekerjaan itu sendiri dan diluar pekerjaan. Stress kerja yang berasal dari dalam pekerjaa yaitu seperti beban kerja yang tinggi, adanya permasalahan dengan rekan kerja, tidak adanya kejelasan mengenai tanggung jawab pekerjaan karyawan. Sedangkan stress kerja yang disebabkan diluar pekerjaan, seperti permasalahan yang terjadi di

keluarga, permasalahan pribadi, hingga kondisi fisik karyawan yang rentan lelah dan sakit.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 12- 19. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi, dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 12- 15. Dimensi yang kedua yaitu komitmen berkelanjutan, diukur melalui butir pernyataan dari nomor 16- 17. Dimensi ketiga yaitu komitmen normatif. diukur melalui butir pernyataan nomor 18-19.

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Komitmen Afektif											
12	Saya ingin selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan ini	5	9,6	26	50	20	38,5	1	1,9	0	
13	Saya senang dapat terlibat dalam kegiatan perusahaan ini	2	3,8	24	46,2	21	40,4	5	9,6	0	
14	Saya bangga menjadi bagian perusahaan ini	4	7,7	17	32,7	38	73,1	1	1,9	0	
15	Saya merasa kepribadian saya cocok dengan perusahaan ini	6	11,5	18	34,6	36	69,2	0	0	0	
Jumlah rata-rata			8,1		40,9		55,3		3,4		
Dimensi Komitmen Berkelanjutan											
16	Saya merasa sistem promosi di perusahaan ini jelas dan sesuai harapan	2	3,8	37	71,2	12	23,1	1	1,9	0	
17	Saya merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan ini	14	26,9	30	57,7	8	15,4	0		0	
Jumlah rata-rata			15,4		64,5		19,3		0,9		

Dimensi Komitmen Normatif											
18	Saya tidak berfikir untuk pindah dari perusahaan ini	4	7,7	31	59,6	16	30,8	1	1,9	0	0
19	Saya tidak keberatan jika harus bekerja lembur	11	21,2	28	53,8	12	23,1	1	1,9	0	0
Jumlah rata-rata			14,5		56,7		26,9		1,9		
Total Variabel Komitmen Organisasi (%)			12,7 %		54%		33,8 %		2,1 %		

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Ditinjau dari Tabel 4.4, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi komitmen afektif responden yang menjawab dengan jawaban netral mendominasi dengan persentase 55,3%, kemudian diikuti dengan responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebesar 40,9%, sedangkan persentase responden yang menjawab sangat tidak setuju 8,1%, lalu 3,4% responden menjawab setuju dan tidak ada presentase untuk jawaban sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral dengan pernyataan. Komitmen karyawan rendah terlihat dari kurangnya keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan dan rendahnya tingkat kebanggaan karyawan sebagai bagian dari perusahaan.

Dimensi yang kedua yaitu komitmen berkelanjutan. Responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 64,5 %, menjawab netral sebesar 19,3%, setuju 15,4%, lalu untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,9% dan tidak ada presentase untuk jawaban sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju. Rendahnya komitmen karyawan untuk dimensi komitmen berkelanjutan dapat dikarenakan karyawan merasa kurang adanya kejelasan mengenai karir

dan sistem promosi di perusahaan. Selain itu, karyawan juga berasumsi tidak akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keinginan karyawan untuk terus ada dalam perusahaan ini sangat rendah.

Dimensi ketiga adalah komitmen normatif. Jawaban responden didominasi dengan jawaban tidak setuju sebesar 56,7%, netral sebesar 26,9%, lalu jawaban sangat tidak setuju 14,5%, dan 1,9% untuk jawaban setuju, sedangkan tidak ada presentase untuk jawaban sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan dengan tidak setuju yang dapat diartikan sebagian karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, karyawan juga enggan bersedia untuk melakukan pekerjaan lebih atau lembur.

. Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju yaitu sebesar 54%, kemudian disusul dengan jawaban netral dengan persentase sebesar 33,8%, kemudian jawaban setuju sebesar 2,1%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 12,7%, dan tidak ada presentase untuk jawaban sangat setuju.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen organisasi yang rendah, hal ini terlihat dari presentase jawaban pernyataan pada kuesioner. Rendahnya komitmen organisasi karyawan akan berpengaruh atau memberikan dampak yang

kurang baik bagi kelancaran karyawan itu sendiri dalam bekerja. Karyawan yang komitmen terhadap organisasinya rendah cenderung akan berpikir dua kali melakukan pekerjaan secara maksimal, tidak mau melakukan pekerjaan yang diluar tanggung jawab, serta tidak adanya sikap loyalitas terhadap perusahaan.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Turnover Intention

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu turnover intention, diukur melalui butir pernyataan dari nomor 20 - 27. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu adanya pikiran untuk keluar yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 20 - 24. Dimensi yang kedua yaitu adanya niat dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 25 - 27.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Turnover Intention

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Tot al	%	Tot al	%	To tal	%	Tot al	%	Tot al	%
Dimensi berpikir untuk keluar											
19.	Saya berpikir adanya pekerjaan lain yang sesuai harapan saya	0	0	2	3,8	1	1,9	24	46,2	25	48,1
21.	Saya yakin rekan kerja di perusahaan lain akan mendorong saya untuk lebih berkembang dalam bekerja	1	1,9	1	1,9	20	38,5	23	44,2	7	13,5
22.	Saya berpikir akan mendapat gaji sesuai yang saya inginkan di perusahaan lain	0	0	1	1,9	5	9,6	28	53,8	18	11,5
23.	Saya berpikir kompensasi di perusahaan lain dapat memenuhi kebutuhan saya sesuai harapan	0	0	0	0	5	9,6	26	50	21	40,4
24.	Saya berpikir jenjang karir di perusahaan lain lebih pasti	0	0	1	1,9	6	11,5	18	34,6	27	51,9

Jumlah rata-rata		0,4	1,9	14,2	45,8	33,1					
Dimensi Adanya niat dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain											
25.	Saya sering mendapatkan tawaran bekerja di perusahaan lain	2	3,8	3	5,8	5	9,6	24	46,2	18	34,6
26.	Saya sering membandingkan pekerjaan saya saat ini dengan pekerjaan lain	0	0	2	3,8	10	19,2	14	26,9	26	50
27.	Saya berpikir memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	0	0	0	0	4	7,7	27	51,9	21	40,4
Jumlah rata-rata			1,3		3,2		12,2		41,7		26,7
Total Variabel Turnover Intention (%)			0,8 %		2,6%		13,2 %		43,8 %		29,9%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Ditinjau dari Tabel 4.5, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi berpikir untuk keluar responden yang menjawab setuju mendominasi dengan persentase 45,8%, kemudian diikuti dengan responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 33,1%, sedangkan persentase responden yang menjawab netral sebesar 14,2%, lalu 1,9% responden menjawab tidak setuju dan 0,4% untuk jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan dengan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering berpikir untuk keluar dari perusahaan. Karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan karena adanya pekerjaan lain sesuai harapan, gaji, rekan kerja serta jenjang karir yang lebih pasti di perusahaan lain.

Dimensi kedua adalah adanya niat dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Presentase jawaban responden setuju sebesar yaitu 41,7%. Jawaban sangat setuju sebesar 26,7%, jawaban netral sebesar 12,2%, jawaban tidak setuju sebesar 3,2% dan 1,3% jawaban sangat tidak setuju.

Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai keinginan serta niat untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan sering mendapat tawaran pekerjaan, membandingkan pekerjaan saat ini dengan di perusahaan lain, serta mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah setuju sebesar 43,8%, lalu jawaban sangat setuju sebesar 29,9%, jawaban netral sebesar 13,2%, jawaban tidak setuju sebesar 2,6%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,8%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja yang tinggi berdasarkan jumlah persentase jawabannya. Keinginan untuk berhenti bekerja tinggi diakibatkan adanya kekhawatiran mengenai gaji atau kompensasi yang diterima saat ini belum mencukupi kebutuhan. Selain itu, pekerjaan saat ini dirasa kurang sesuai dengan harapan karyawan. Banyak karyawan yang berpikir jenjang karir di perusahaan ini yang tidak sesuai harapan. Tingginya *turnover* berkaitan dengan karakteristik responden yang mayoritas adalah berusia muda. Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau

organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05 (>0.05).

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Turnover	StresKerja	KomitmenOrg
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,27	46,67	19,90
	Std. Deviation	2,302	2,149	2,865
	Absolute	,106	,161	,159
Most Extreme Differences	Positive	,106	,161	,159
	Negative	-,086	-,108	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,766	1,164	1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,600	,133	,146

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi variable turnover intention (Y) sebesar 0,600; variable stress kerja (X1) sebesar 0,133; dan variable komitmen organisasi (x2) sebesar 0,146 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja
dengan Variabel *Turnover Intention*

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * StresKerja		(Combined)	132,728	9	14,748	4,505	,000
	Between	Linearity	57,722	1	57,722	17,631	,000
	Groups	Deviation from Linearity	75,006	8	9,376	2,864	,012
		Within Groups	137,502	42	3,274		
		Total	270,231	51			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel *turnover intention* pada Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi
dengan Variabel *Turnover Intention*

			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
		(Combined)	105,764	12	8,814	2,090	,041
Turnover * KomitmenOrg	Between	Linearity	50,691	1	50,691	12,020	,001
	Groups	Deviation from	55,073	11	5,007	1,187	,327
		Linearity					
	Within Groups		164,467	39	4,217		
	Total		270,231	51			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *turnover intention* pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,001. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel x memiliki nilai *linearity* yaitu variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,000 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,001 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* $< 0,05$.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar

variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	.969	1.032
Komitmen Organisasi (X2)	.969	1.032

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk stres kerja dan komitmen organisasi yaitu masing-masing sebesar 1.032. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas stres kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations			
			Unstandardi zed Residual	Turnov er	StresKerj a	KomitmenO rg
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	,786**	-,030	,051
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,832	,719
		N	52	52	52	52
	Turnover	Correlation	,786**	1,000	,434**	-,427**
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,002
		N	52	52	52	52
	StresKerja	Correlation	-,030	,434**	1,000	-,296*
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,832	,001	.	,033
		N	52	52	52	52
KomitmenOrg	Correlation	,051	-,427**	-,296*	1,000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	,719	,002	,033	.	
	N	52	52	52	52	

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

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

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.10, diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,832; korelasi antara komitmen organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,719. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis yang menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil pengujian masing-masing hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut :

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H_1): Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* PT Lion Superindo.

H_a : Stres kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* PT Lion Superindo.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2): Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Lion Superindo.

H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Lion Superindo.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear

dilakukan antara variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

4.2.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	19,172	6,502		2,949	,005
1	StresKerja	,426	,126	,398	3,377	,001
	KomitmenOrg	-,291	,095	-,363	-3,077	,003

a. Dependent Variable: Turnover
Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,377. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $52-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2.100 dengan demikian $t_{hitung} (3,377) > t_{tabel} (2.100)$ serta nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.11 juga menunjukkan t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar -3,077, serta nilai signifikansi 0,003. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} (-3.077) > t_{tabel} (2.100)$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

4.2.5.2 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis keempat, yaitu apakah terdapat pengaruh antara stress kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap turnover intention, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesisnya adalah :

Rumusan Hipotesis 3

H_0 : Stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Lion Superindo.

H_a : Stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Lion Superindo

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,133	2	46,066	12,674	,000 ^b
	Residual	178,098	49	3,635		
	Total	270,231	51			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrg, StresKerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Pada Tabel 4.12, hasil F_{hitung} yang diperoleh sebesar 12.674. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k$ atau $52-3 = 49$ ($k =$ jumlah variabel). Menghasilkan F_{tabel} sebesar 3.187.

Berdasarkan perhitungan diatas maka $F_{hitung} (12.674) > F_{tabel} (3.187)$ dengan signifikansi 0.000 kurang dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *turnover intention*.

4.2.5.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y' = 19.172 + 0.426X_1 - 0.291X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 19.172. Dengan demikian, jika variabel stres kerja (X_1) dan komitmen

organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) bernilai 19.172.

Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar 0.426. Artinya, jika variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel komitmen organisasi (X_2) tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.426.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar - 0.291. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel stres kerja (X_1) tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.291.

Koefisien pada variabel stres kerja bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan koefisien pada variabel komitmen organisasi bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

4.2.5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,486	,476	3,106

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrg, StresKerja
Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah R Square sebesar 0.486 atau 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 48,6% *turnover intention* karyawan dijelaskan oleh faktor stres kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 51,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.5.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 21.0, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan stres kerja yang tinggi, maka dapat membuat *turnover intention*nya meningkat. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel stres kerja yang diukur menggunakan dimensi beban kerja, kondisi kerja, konflik peran dan ambiguitas,

pengembangan karir, hubungan interpersonal, konflik dalam kerjaan dan peranan lain.

Keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan diratarata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah setuju yaitu 45,8%, yang disusul dengan jawaban netral sebesar 28,3%, jawaban sangat setuju sebesar 23,1%, jawaban tidak setuju sebesar 2,7%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,4%

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai stres kerja yang tinggi berdasarkan jumlah persentase jawabannya. Stres kerja dapat diakibatkan dari pekerjaan itu sendiri, beban pekerjaan yang berlebihan dan tidak memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat mengganggu seseorang dalam bekerja serta memberikan tekanan dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Hasil uji t pada variabel stres kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (3,377) > t_{tabel} (2,100)$ dan signifikansi sebesar 0,001.

Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gabriela (2015), Agung dan Widya (2013), Aziza (2012), Tiorina (2012). Berdasarkan penelitian tersebut, stres kerja terbukti memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi < 0.05 .

Selain stres kerja, komitmen organisasi yang rendah juga berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo. Jika komitmen organisasi karyawan rendah, maka *turnover intention* karyawan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel komitmen organisasi yang diukur menggunakan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju yaitu sebesar 54%, kemudian disusul dengan jawaban netral dengan persentase sebesar 33,8%, kemudian jawaban setuju sebesar 2,1%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 12,7%, dan tidak ada presentase untuk jawaban sangat setuju.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen organisasi yang rendah, hal ini terlihat dari presentase jawaban pernyataan pada kuesioner. Rendahnya komitmen organisasi karyawan akan berpengaruh atau memberikan dampak yang kurang baik bagi kelancaran karyawan itu sendiri dalam bekerja. Karyawan yang komitmen terhadap organisasinya rendah cenderung akan berpikir dua kali melakukan pekerjaan secara

maksimal, tidak mau melakukan pekerjaan yang diluar tanggung jawab, serta tidak adanya sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung} (-3,077) > t_{tabel} (2,100)$ dan signifikansi sebesar 0,003.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Rismawan (2015), Supriati (2013), Ahsan (2013), Kadiman (2012), Sulastri (2012), dan Aziza (2012). Berdasarkan penelitian tersebut, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi < 0.05 .

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,187 dan F_{hitung} sebesar 12,674 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,486 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*

karyawan PT. Lion Superindo adalah sebesar 48,6%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Lion Superindo”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran stres kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan PT Lion Superindo adalah :
 - a. Stres kerja karyawan pada PT. Lion Superindo berada dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan oleh tingginya beban pekerjaan yang dialami karyawan, kurangnya waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dan adanya ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan karyawan.
 - b. Komitmen organisasi karyawan PT. Lion Superindo berada dalam kategori rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan dan kurangnya sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga enggan untuk bekerja diluar jam kerja yang disesuaikan seperti tidak maunya karyawan melakukan lembur.
 - c. *Turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo berada dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan saat ini belum sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu,

tingginya beban pekerjaan yang dirasakan karyawan sangat berlebih dan karyawan juga merasa tidak adanya jenjang karir apabila terus bekerja di perusahaan ini.

2. Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo.
3. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo.
4. Terbukti secara empiris stres kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo.

4.2 Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.2.1 Saran – Saran Untuk Penelitian Lanjutan :

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 48,6%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat *turnover intention* antara lain : kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian dengan variabel berbeda atau melakukan penelitian dengan variabel sama dengan objek penelitian berbeda.

4.2.2 Saran – Saran Untuk PT. Lion Superindo:

1. Untuk dapat mengurangi stres kerja yang dihadapi karyawan perusahaan harus menyesuaikan pemberian pekerjaan pada karyawan agar tidak adanya pembebanan pekerjaan bagi karyawan. Perusahaan juga harus memberikan waktu yang cukup atau sesuai untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga harus lebih transparan dan terbuka mengenai tanggung jawab pekerjaan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar tidak ada lagi karyawan yang mengerjakan dua pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.
2. Untuk menaikkan sikap komitmen organisasi karyawan, perusahaan harus memacu setiap karyawannya agar lebih bangga, bertanggung jawab dan loyalitas bagi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui adanya penghargaan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi, serta perusahaan juga harus membuat karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Dengan demikian keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* akan semakin menurun karena karyawan merasa setia, bertanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Bramantara, Gusti Ngurah Berlin, A.A. Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III”, Jurnal, Universitas Udayana, 2014, h. 4, h. 9.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Satu. Jakarta: PT. Indeks, 2006, h.152.
- Duwi Priyatno. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Yogyakarta: Gaya Media, 2010, h. 61, h. 66, h. 73.
- Fawzy, Aziza Gusta,” Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Jaya”, Jurnal, Universitas Gunadarma, 2012, h.9.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. 2010, h. 201, h.203.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2009, h. 204.
- Irbayuni, Sulastri, “Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya”, Jurnal NeO-Bis, UPN Veteran Jawa Timur, 2012, h. 7.
- Komariah, Andi Tri Haryono, Maria M Minarsih, “Pengaruh Konflik Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada CV. BARTEC Semarang”, Universitas Pandanaran Semarang, 2014, h. 14.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. Komitmen Organisasi, 2009, h. 43, h. 47.
- Luthan, Fred. Perilaku Organisasi. Yogya : Andi, 2006, h. 121.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007, h. 157, h. 159.
- Manurung, Mona Tiorina dan Intan Ratnawati. “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi pada STIKES Widya Husada Semarang”, *Diponegoro Journal Of Management*, Vol.1 No.2, 2012, h. 18.
- Meyer, John P., Natalie J. Allen. A Three Component Conceptualization of Organization Commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 1, 1991, h. 61.
- Mowday, Richard T, Richard M. Steers, *The Measurement of Organization Commitment*, Volume. 14, h. 224.
- Mulyatiningsih, Endang. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012, h. 13.
- Novaliawati, Ice Kamela, Surya Dharma, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo”, *Jurnal Universitas Bung Hatta*, 2012, h. 8.
- Porter, LW, et al. *Organization Commitment, Job Satisfaction & Turnover among Psychiatric Technicians* Volume 59, 1974, h. 215.
- Prasetyo, Bambang , Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hh. 42 – 43.
- Priyana, Iwa, ”Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT. Sankyu Indonesia International Cilegon”, *Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten*, 2014, hh. 17 – 18.
- Purna, I Nyoman, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Karyawan”, *Jurnal Universitas Udayana*, 2012, h. 7.
- Putra, Bonaventura Ridya, “Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Rosalia Indah Divisi Operasional”, *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 2012, h. 5.

- Ramasari, Putri Febrian, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Outsourcing Kisel PT. Telkomsel Regional Jawa Barat”, Jurnal, Universitas Telkom, 2014, h. 26.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers, 2012, hh. 307 – 308, h. 316.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prehalindo, 2006, h. 52, h. 84, h. 93, h. 103.
- Rosalin, Amelia, “Analisa Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Di Hotel “X” Surabaya”, Jurnal Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra Surabaya, 2014, h. 83.
- Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia, 2005, hh. 92 – 93.
- Syahronica, Gabriela “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol”, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015, h. 3.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: CV Alfabeta, 2010, h. 6, h. 95.
- Sugiyono. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2012, h. 57, h. 117, h. 138.
- Suhanto, Edi, “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Internasional Indonesia”, Universitas Diponegoro Semarang, 2009, h. 30.
- Supriati, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis”, Jurnal Politeknik Negeri Bengkalis, 2013, h. 58.
- Suryabarata. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2004, h. 46.
- Sutanto, Eddy M., Carin Gunawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention”, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2013, h. 77, h. 79.

- Sutrisno, Edi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri Demak”, Jurnal, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014, hh. 14 – 15, hh. 17 – 18.
- Teet, R dan J. Meyer. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover : path analyses based on meta-analytic findings. Personnel psychology, 1993, h. 259.
- Umar, Husein. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, h. 56, h. 80, h. 82.
- Waspodo, Agung A.W.S, Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Parimita, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. UNITEX Bogor”, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Universitas Negeri Jakarta, 2013, h. 17.
- Werther, William B. Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition. 1996, h. 112.
- Witasari,Lia, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Novotel Semarang”, Tesis, Universitas Diponegoro, 2009, h. 38, h. 40.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. LION SUPERINDO CABANG PINANG, TANGERANG

Kepada

Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang Tangerang.” Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya sangat berharap Bapak/Ibu/Saudara bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan dengan sebenar-benarnya.

Atas bantuan dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, Juli 2015

Peneliti

Annisa Rahmiany Fitri

KUESIONER

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Isilah dan atau berilah tanda Check List (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

- | | | | | | |
|------------------|---|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | Perempuan | <input type="checkbox"/> | Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| 2. Status | : | Menikah | <input type="checkbox"/> | Belum | <input type="checkbox"/> |
| 3. Usia | : | < 20 tahun | <input type="checkbox"/> | 31 – 35 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | | 20 – 25 tahun | <input type="checkbox"/> | 36 – 40 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | | 26 – 30 tahun | <input type="checkbox"/> | | |
| 4. Pendidikan | : | SMA/ SMK | <input type="checkbox"/> | | |
| | | D3 | <input type="checkbox"/> | | |
| | | S1 | <input type="checkbox"/> | | |
| 5. Masa kerja | : | <1 tahun | <input type="checkbox"/> | 3 – 4 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | | 1-2 tahun | <input type="checkbox"/> | > 4 tahun | <input type="checkbox"/> |

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Kuisisioner penelitian ini berisi pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (V)
3. Isilah kuisisioner berdasarkan pendapat Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut.
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
5. Tanyakan hal yang kurang Anda mengerti langsung kepada peneliti.

Kuisisioner Penelitian

STS = Sangat tidak setuju, TS = Tidak setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat setuju

PERTANYAAN**Stres Kerja**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki beban pekerjaan yang besar					
2	Saya merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat					
3	Perusahaan memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab saya					
4	Perusahaan kurang memberikan informasi tentang tanggung jawab saya					
5.	Saya sering mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pada waktu yang bersamaan					
6.	Perusahaan kurang memberikan cukup waktu untuk saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
7.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya					
8.	Saya memiliki masalah dengan rekan kerja					
9.	Saya merasa khawatir kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan saya					
10.	Saya memiliki permasalahan pribadi yang sering mengganggu pekerjaan saya					
11.	Saya mudah lelah dan sakit					

Komitmen Organisasi

12.	Saya ingin selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan ini					
13.	Saya senang dapat terlibat dalam kegiatan perusahaan					

	ini					
14.	Saya bangga menjadi bagian perusahaan ini					
15.	Saya merasa kepribadian saya cocok dengan perusahaan ini					
16.	Saya merasa sistem promosi di perusahaan ini jelas dan sesuai harapan					
17.	Saya merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan ini					
18.	Saya tidak berpikir untuk pindah dari perusahaan ini					
19.	Saya tidak keberatan jika harus bekerja lembur					

Turnover Intention

20.	Saya berpikir adanya pekerjaan lain yang sesuai harapan saya					
21.	Saya yakin rekan kerja di perusahaan lain akan mendorong saya untuk lebih berkembang dalam bekerja					
22.	Saya berpikir akan mendapat kompensasi sesuai yang saya inginkan di perusahaan lain					
23.	Saya berpikir kompensasi di perusahaan lain dapat memenuhi kebutuhan saya sesuai harapan					
24.	Saya berpikir jenjang karir di perusahaan lain lebih pasti					
25.	Saya sering mendapatkan tawaran bekerja di perusahaan lain					
26.	Saya sering membandingkan pekerjaan saya saat ini dengan pekerjaan lain					
27.	Saya berpikir memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					

-Terima Kasih Atas Partisipasi Anda -

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Stres Kerja (X1)			
1	0,361	0,493	Valid
2	0,361	0,678	Valid
3	0,361	0,515	Valid
4	0,361	0,630	Valid
5	0,361	0,398	Valid
6	0,361	0,366	Valid
7	0,361	0,512	Valid
8	0,361	0,431	Valid
9	0,361	0,397	Valid
10	0,361	0,305	Tidak Valid
11	0,361	0,608	Valid
12	0,361	0,416	Valid
Komitmen Organisasi (X2)			
13	0,254	0,670	Valid
14	0,254	0,585	Valid
15	0,254	0,568	Valid
16	0,254	0,706	Valid
17	0,254	0,420	Valid
18	0,254	0,479	Valid
19	0,254	0,460	Valid
20	0,254	0,532	Valid
Turnover Intention (Y)			
21	0,254	0,436	Valid
22	0,254	0,572	Valid
23	0,254	0,597	Valid
24	0,254	0,556	Valid
25	0,254	0,394	Valid
26	0,254	0,591	Valid
27	0,254	0,529	Valid
28	0,254	0,439	Valid

Lampiran 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,600	Reliabel
Stres Kerja	0.840	Reliabel
Komitmen organisasi	0,703	Reliabel

Lampiran 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover	StresKerja	KomitmenOrg
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,27	46,67	19,90
	Std. Deviation	2,302	2,149	2,865
	Absolute	,106	,161	,159
Most Extreme Differences	Positive	,106	,161	,159
	Negative	-,086	-,108	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,766	1,164	1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,600	,133	,146

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dan Variabel *Turnover*

Intention

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * StresKerja		(Combined)	132,728	9	14,748	4,505	,000
	Between	Linearity	57,722	1	57,722	17,631	,000
	Groups	Deviation from Linearity	75,006	8	9,376	2,864	,012
		Within Groups	137,502	42	3,274		
		Total	270,231	51			

Lampiran 6

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi dan Variabel *Turnover Intention*

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * KomitmenOrg	(Combined)		105,764	12	8,814	2,090	,041
	Between Groups	Linearity	50,691	1	50,691	12,020	,001
		Deviation from Linearity	55,073	11	5,007	1,187	,327
	Within Groups		164,467	39	4,217		
	Total		270,231	51			

Lampiran 7**Hasil Uji Multikolinearitas****Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	.969	1.032
Komitmen Organisasi (X2)	.969	1.032

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Lampiran 8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Unstandardi zed Residual	Turnov er	StresKerj a	KomitmenO rg
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	,786**	-,030	,051
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,832	,719
		N	52	52	52	52
	Turnover	Correlation	,786**	1,000	,434**	-,427**
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,002
		N	52	52	52	52
	StresKerja	Correlation	-,030	,434**	1,000	-,296*
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,832	,001	.	,033
		N	52	52	52	52
KomitmenOrg	Correlation	,051	-,427**	-,296*	1,000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	,719	,002	,033	.	
	N	52	52	52	52	

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

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

Lampiran 9

Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	19,172	6,502		2,949	,005
	StresKerja	,426	,126	,398	3,377	,001
	KomitmenOrg	-,291	,095	-,363	-3,077	,003

a. Dependent Variable: Turnover

Lampiran 10

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	92,133	2	46,066	12,674	,000 ^b
Residual	178,098	49	3,635		
Total	270,231	51			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrg, StresKerja

Lampiran 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,486	,476	3,106

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrg, StresKerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ANNISA RAHMIANY FITRI. Dilahirkan di Jakarta pada tanggal 14 Maret 1994. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan M. Taufik (alm) dan Dian Budiwati.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah SDNP Menteng 03 Jakarta yang tamat pada tahun 2005. Selanjutnya menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Jakarta dan tamat pada tahun 2008. Setelah tamat dari SMP, melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 23 Jakarta dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama diterima di Jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Pengalaman organisasi atau ekstrakurikuler yang pernah diikuti di sekolah adalah Basket dan Marching Band SDNP Menteng 03 Jakarta, Basket dan Rohis SMP Negeri 1 Jakarta dan Basket dan Klub Bahasa SMA Negeri 23 Jakarta. Pada pendidikan Universitas mengikuti organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM).

Selama kuliah pernah mengikuti pelatihan maupun seminar-seminar pendidikan dan lain sebagainya.