

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
HEAD OFFICE PT IAF MULTI FINANCE**

**SYIFAH QOMARIATUL JANNAH
8215123450**



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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB
STRESS ON EMPLOYEE'S TURNOVER INTENTION
AT HEAD OFFICE OF PT IAF MULTI FINANCE**

**SYIFAH QOMARIATUL JANNAH
8215123450**



**Thesis is Written As One of The Requirements for Getting Bachelor Degree
of Economic**

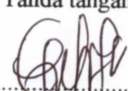




**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

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	
2. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Sekretaris	
3. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli	
4. <u>Dr. Dewi Susita, M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Pembimbing I	
5. <u>Hania Aminah, S.Pd, MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Pembimbing II	

Tanggal Lulus 1- Feb 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah digunakan 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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian 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 2017



Syifah Qomariatul Jannah
8215123450

ABSTRAK

Syifah Qomariatul Jannah, 2017; Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menguji deskripsi mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance, 3) Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance, 4) Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance. Populasi dalam penelitian ini ialah sebanyak 61 orang dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang karyawan *Head Office* pada PT IAF Multi Finance. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah, tingkat stres dinilai cukup tinggi serta tingkat *turnover intention* yang dinilai masih cukup tinggi. 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. 3) Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan *turnover intention*. 4) Kepuasan kerja dan stre kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Syifah Qomariatul Jannah, 2017; The Influence of Job Satisfaction and Job Stress on Employee's Turnover Intention at Head Office of PT IAF Multi Finance. Skripsi: Jakarta, Concentration of Human Resource Management, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purposes of the research are: 1) To identify and examine the description of the job satisfaction, job stress and turnover intention of employees on Head Office PT IAF Multi Finance, 2) To determine whether there is influence between job satisfaction with turnover intention of employees on Head Office PT IAF Multi Finance, 3) To determine the effect of job stress with employee turnover intention on Head Office PT IAF Multi Finance, 4) To determine the effect of job satisfaction and work stress towards employee turnover intention on Head Office PT IAF Multi Finance. The population in this study was 61 people with a total sample 53 employees at the Head Office of the PT IAF Multi Finance. Data collection techniques by distributing questionnaires are then processed by SPSS 22.0. This research uses descriptive and explanatory analysis. The results of this study indicate that 1) The satisfaction of employees is still relatively low, the level of stress rated quite high and the level of turnover intention which is still considered high enough. 2) Job satisfaction has a negative effect on turnover intention. 3) There is a positive influence between job stress with turnover intention. 4) Job satisfaction and job stress together have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga pada akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance” ini merupakan tugas akhir yang harus peneliti selesaikan guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Penyelesaian skripsi ini memang tidaklah mudah, namun setelah melalui perjalanan panjang dan melewati berbagai rintangan pada akhirnya skripsi ini berhasil dirampungkan. Tentunya dengan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang berjasa dibalik penyusunan skripsi ini, terkhusus kepada:

1. Dua orang yang paling penting dalam hidup saya-Mamah dan Babeh, kakak-kakakku yang selalu “mensupport” peneliti mulai dari A-Z serta seluruh keluarga besar Samin’s Family. Without all of you, guys.. aku mah apa atuh :”
2. Ibu Hania Aminah, S.Pd, M.M, Ibu dosen pembimbing yang alhamdulillah selalu sabar menghadapi peneliti yang suka ilang-ilangan, yang suka gak mudeng dan selalu memberikan pencerahan, alhamdulillah akhirnya anak bimbinganmu yang satu ini lulus juga
3. Ibu Dewi Susita, M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bimbingan yang telah ibu berikan

4. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, semoga ilmu yang Bapak/Ibu berikan menjadi ilmu yang berguna dan manfaat bagi peneliti
6. Ibu Siska, Ibu Ari dan seluruh karyawan Head Office PT IAF Multi Finance, terimakasih atas pertolongan dan kesempatannya untuk melakukan penelitian di perusahaan Bapak/Ibu sekalian
7. UFOS- Uti-Fina-Oli! makasih untuk semua support kalian, maafkan Mbak-mu yang suka mager ini guys, semoga Uti-Olik cepet dapet kerja, dan Fina! Wey cepet kerjain skripsinya jangan main kucing mulu!
8. Teman-teman seperskripsian, mulai dari Macaca yang udah lulus duluan, sampe Puti, Enrico, Apri, dkk yang masih sama-sama kejar lulus semester ini, semangat guys! Ohiya, Arip semangat juga skripsiannya!
9. Teman-teman Reg B 2012 Squad, makasih buat kebersamaan selama 4,5 tahunnya
10. Teman-teman SMA yang masih dan selalu support peneliti di semua lini, teruntuk Bebeh, Hendy, dan OSIS 29 yang gak bosan-bosennya nyuruh peneliti cepet lulus

Dan semua pihak yang memberikan bantuan dalam penyelesaian dan penyempurnaan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih. Semoga kita selalu diberikan kebahagiaan dan kesuksesan dimanapun kita berada.

Peneliti menyadari bahwa meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti akan dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun agar kelak dapat selalu memperbaiki diri. Akhir kata, semoga apa yang telah peneliti susun dapat membawa manfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Januari 2017

Syifah Qomariatul Jannah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
iii	
LEMBAR ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	
v	
ABSTRACT	
vi	
KATA PENGANTAR	
vii	
DAFTAR ISI	
x	
DAFTAR TABEL	
xiii	
DAFTAR GAMBAR	
xv	
DAFTAR LAMPIRAN	
xvi	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II. KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual	12
1. <i>Turnover Intention</i>	12
1.1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	12
1.2. Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
2. Kepuasan Kerja	16
2.1. Definisi Kepuasan Kerja	16
2.2. Teori Kepuasan Kerja	19
2.3. Dimensi Kepuasan Kerja	24
2.4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
3. Stres Kerja	30
3.1. Definisi Stres Kerja	30
3.2. Dimensi Stres Kerja	32

3.3. Dampak Stres Kerja	
36	
B. Hasil Penelitian yang Relevan	
38	
C. Kerangka Teoritik	
46	
D. Perumusan Hipotesis Penelitian	49

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	51
1. Profil PT IAF Multi Finance	51
2. Struktur Organisasi PT IAF Multi Finance	52
3. Visi dan Misi PT IAF Multi Finance	53
4. Tempat dan Waktu Penelitian	53
5. Objek Penelitian	53
B. Metode Penelitian	54
C. Operasionalisasi Variabel	55
1. Variabel Penelitian	55
2. Skala Pengukuran	57
D. Populasi dan Sampel	58
1. Populasi	58
2. Sampel	58
E. Teknik Pengambilan Sampel	59
F. Prosedur Pengumpulan Data	60
1. Data Primer	60
a. Wawancara	60
b. Kuesioner	60
2. Data sekunder	61
G. Metode Analisis	61
1. Uji Instrumen	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	63
2. Analisis Deskriptif	64
3. Uji Asumsi Klasik	65
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Linearitas	65
c. Uji Multikolinearitas	66
d. Uji Heteroskedastisitas	67
4. Analisis Regresi	68
a. Uji Regresi Linear Sederhana	68
b. Analisis Regresi Parsial (Uji t)	69
c. Uji Regresi Linear Berganda	70
d. Uji F (Regresi Simultan)	71
e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	72

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Unit Analisis/Observasi	73
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	77
B. Deskripsi Data Variabel	78
1. Analisis Deskripsi <i>Turnover Intention</i> (Y)	79
2. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	80
3. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja	84
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan	87
1. Hasil Pengujian Instrumen	87
1.1. Uji Validitas	87
1.2. Uji Reliabilitas	90
2. Uji Asumsi Klasik	90
2.1. Uji Normalitas	91
2.2. Uji Linearitas	92
2.3. Uji Multikolinearitas	93
2.4. Uji Heteroskedastisitas	94
3. Hasil Pengujian Regresi Hipotesis	96
3.1. Hipotesis 1 : Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	96
3.1.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H ₁ (uji t)	96
3.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana H ₁	97
3.1.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²) H ₁	98
3.2. Hipotesis 2 (H ₂) : Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	99
3.2.1. Uji Regresi Linear Sederhana untuk H ₂ (uji t)	100

3.2.2. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana H_2	101
3.2.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) H_2	102
3.3. Hipotesis 3 (H_3) : Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	102
3.3.1. Uji Regresi Linear Berganda H_3 (uji F)	102
3.3.2. Model Persamaan Regresi Linear Berganda H_3	104
3.3.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) H_3	105
4. Interpretasi Hasil Penelitian	106
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	111
B. Implikasi	112
C. Saran	113
1. Saran untuk PT IAF Multi Finance	113
2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset 1	4
Tabel 1.2 Tabel Data Pra Riset Lanjutan	4
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan <i>Head Office</i> PT IAF Multi Finance	54
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 3.2 Bobot Skor Kriteria Variabel	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pernikahan	77
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	79
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	92
Tabel 4.13 Uji Linearitas Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	94
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
Tabel 4.16 Hasil Uji t Var. Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	97

Tabel 4.17 Analisis R ² Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	99
Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	100
Tabel 4.19 Hasil Analisis R ² Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	102
Tabel 4.20 Hasil Uji F (ANOVA)	103
Tabel 4.21 Hasil Uji F (Simultan)	104
Tabel 4.22 Hasil Analisis Determinasi	106
Tabel 4.23 Interpretasi Hasil Penelitian	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan <i>Head Office</i> (HO) PT IAF Multi Finance periode Oktober 2015 – Maret 2016	3
Gambar 1.2 Data Keterlambatan Karyawan <i>Head Office</i> (HO) PT IAF Multi Finance periode Oktober 2015 - April 2016	5
Gambar 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan <i>Head Office</i> (HO) PT IAF Multi Finance periode Oktober 2015 - Maret 2016	6
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	49
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT IAF Multi Finance	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Formulir Persetujuan Penelitian	118
Lampiran 2	Kartu Bimbingan	119
Lampiran 3	Format Perbaikan dan Saran Penulisan Skripsi	120
Lampiran 4	Kuesioner Pra Penelitian	121
Lampiran 5	Kuesioner Penelitian	122
Lampiran 6	Data Hasil Penelitian	127
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas	129
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas	136
Lampiran 9	Hasil Uji Asumsi Klasik	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehadiran perusahaan *leasing* di Indonesia bukanlah suatu hal yang baru. Dengan jumlah perusahaan kompetitor yang tidak sedikit, untuk bertahan atau bahkan mengungguli kompetitor tentu tidaklah mudah. Butuh kerja keras disertai dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada di perusahaan.

Secara umum, sumber daya yang dimaksud yakni *man, money, material, machine, method* dan *market*. Dari seluruh sumber daya yang ada, sumber daya manusia perlu diprioritaskan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia atau yang dikenal sebagai karyawan, merupakan ujung tombak dan penggerak dalam perusahaan.

Perusahaan perlu mencari karyawan yang berkualitas karena kualitas seorang karyawan dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Sayangnya, memiliki karyawan sebagai aset penunjang tercapainya tujuan, memiliki problematika tersendiri.

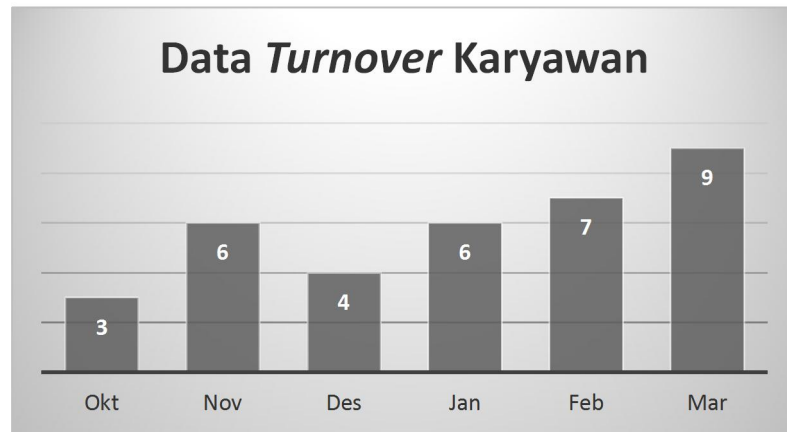
Salah satu problematika yang kerap menghampiri adalah mengenai *turnover* karyawan. Jika dalam proporsi yang tepat, *turnover* memang diperlukan sebagai salah satu alat penjaga efektivitas perusahaan. Namun, kehilangan sumber daya manusia yang terus menerus dan dalam jumlah yang cukup banyak tentunya tidaklah baik dan hanya akan menjadi beban tersendiri bagi perusahaan.

Hal ini dikarenakan tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru. Oleh karena itu, *turnover* karyawan merupakan masalah yang sangat penting untuk dicari pemecahannya. Salah satu perusahaan yang saat ini sedang menghadapi masalah *turnover* karyawan adalah PT IAF Multi Finance.

PT IAF Multi Finance adalah salah satu perusahaan *leasing* yang bergerak dibidang *Consumer Finance*, *Leasing*, dan *Factoring* dengan prioritas pada kendaraan mobil baru ISUZU serta alat berat HITACHI. IAF Multi Finance memiliki *Head Office* di Jakarta Selatan serta beberapa kantor cabang yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia, antara lain, Jakarta, Surabaya, Jambi, Bandung dan Banjarmasin.

Ketika peneliti melakukan wawancara dan pengambilan data, diperoleh informasi bahwa terjadi peningkatan *turnover* selama beberapa bulan terakhir. Data terkait dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Gambar 1.1

Data Turnover Karyawan Head Office (HO) PT IAF Multi Finance periode Oktober 2015 – Maret 2016

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Gambar 1.1 menunjukkan terjadi kenaikan *turnover* yang cukup tinggi pada 6 bulan terakhir, yakni dari 3 orang karyawan yang *resign* menjadi 9 orang. Total seluruh karyawan yang ada adalah sebanyak 61 orang, dengan kata lain persentase kenaikan tingkat *turnover* mencapai 3 kali lipat selama 6 bulan terkahir, dari semula 4,91% menjadi 14,75%.

Ketika dilakukan konfirmasi terkait data diatas, diketahui bahwa lebih dari 80% karyawan yang keluar disebabkan oleh keinginan mereka sendiri (*voluntary turnover*). Oleh karena itu, peneliti menduga ada pengaruh yang besar antara tingkat *turnover* diatas dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena umumnya *voluntary turnover* muncul karena adanya *turnover intention*.

Untuk memperkuat dugaan peneliti tersebut, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra riset pada 20 orang karyawan di *Head Office*. Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset 1

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah anda sering merasa ingin meninggalkan perusahaan?	14	6
2.	Apakah anda berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu setahun kedepan?	11	9

Sumber : Data pra riset, 2016

Berdasarkan hasil prariset tersebut diketahui bahwa 14 orang atau sebesar 70% dari responden pra riset merasa ingin meninggalkan perusahaan dan sebanyak 55% karyawan bahkan sudah memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan kurang dari satu tahun kedepan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan cukup tinggi dan memperkuat dugaan peneliti sebelumnya.

Untuk mencari dugaan penyebab tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, maka peneliti melakukan pra riset lanjutan dengan menyebar kuesioner dengan jumlah responden yang sama, yakni sebanyak 20 orang. Pra riset lanjutan ini dimaksud untuk mencari variabel apakah yang kira-kira paling mempengaruhi tingkat *turnover karyawan*. Hasil pra riset tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

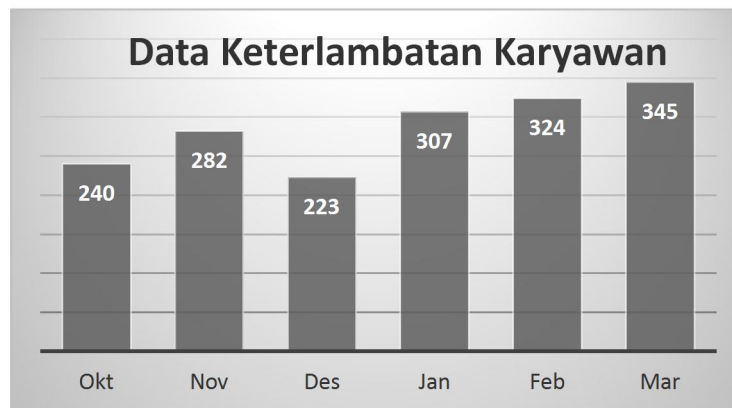
Tabel 1.2
Tabel Data Pra Riset Lanjutan

Variabel	Persentase
Kepuasan Kerja	85 %
Stres kerja	65 %
Lingkungan kerja	50 %
Komitmen organisasi	50 %
Karakteristik pekerjaan	45 %
Gaya kepemimpinan	35 %

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan persentase hasil kuesioner pra riset diatas, diduga kepuasan kerja dan stres kerja adalah variabel yang paling mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* pada karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance. Dari 20 orang responden, sebanyak 17 orang atau 85% karyawan merasa bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Selain itu, sebanyak 13 orang atau sekitar 65% karyawan merasa tingkat *turnover intention*nya dipengaruhi oleh stres kerja.

Berbicara mengenai rendahnya kepuasan kerja, salah satu indikatornya dapat dilihat melalui jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Diduga peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran berikut memiliki korelasi atau hubungan dengan kepuasan kerja. Data terkait dapat dilihat pada gambar 1.2 dan 1.3berikut ini:



Gambar 1.2

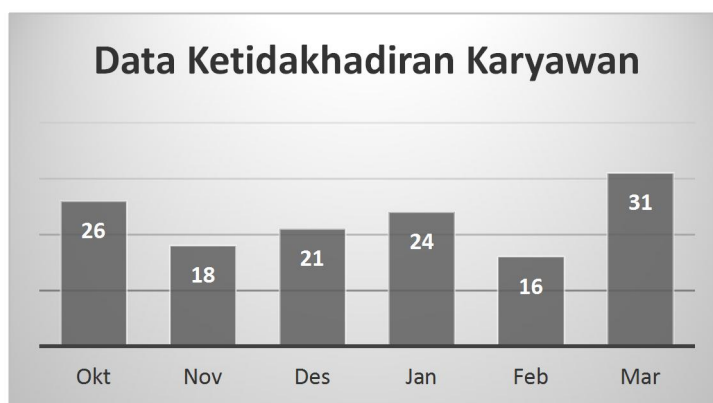
Data Keterlambatan Karyawan *Head Office* (HO) PT IAF Multi Finance periode Oktober 2015 - April 2016

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan keterlambatan selama beberapa bulan terakhir dari semula 240 kasus keterlambatan pada

periode Oktober 2015 kemudian meningkat menjadi 345 kasus pada periode Maret 2016 dengan total jumlah karyawan HO sebanyak 61 orang. Pemberian sanksi terhadap keterlambatan nampaknya tidak terlalu berpengaruh untuk mengurangi angka keterlambatan yang terjadi karena pada kenyataannya angka keterlambatan tetap mengalami kenaikan dari bulan ke bulan.

Selain keterlambatan, angka ketidakhadiran juga nampaknya mengalami kenaikan. Meski sempat mengalami penurunan pada bulan November 2015 dan Februari 2016, kenyataannya pada bulan berikutnya tetap terjadi kenaikan ketidakhadiran. Data terkait dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 1.3

Data Ketidakhadiran Karyawan *Head Office* (HO) PT IAF Multi Finance periode Oktober 2015 - Maret 2016

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan gambar 1.3, terjadipeningkatan ketidakhadiran pada 6 bulan terakhir dari semula 26 kasus meningkat hingga menjadi 31 kasus. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya ketidakpuasan pada karyawan, karena karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung akan lebih sering tidak masuk kerja. Mereka mungkin tidak merencanakan untuk tidak masuk dengan sengaja, namun jika ada berbagai alasan untuk absen, mereka

akan cenderung lebih mudah dan tidak ragu menggunakan alasan-alasan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) yang menerangkan bahwa tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan adalah keluar dari suatu organisasi atau perusahaan, mengungkapkan secara usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, pasif dalam membela organisasi dan tidak masuk kerja ataupun datang terlambat secara kronis.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Budiyono (2016) juga mengemukakan bahwa ada empat hal yang merupakan akibat dari kepuasan kerja, yaitu *turnover*, absensi, kesehatan dan produktivitas. *Turnover* dan absensi merupakan akibat langsung yang muncul karena tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan.

Untuk mendukung hasil pra riset diatas, peneliti juga melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa orang karyawan pada beberapa divisi yang berbeda guna mendapatkan data tambahan. Informasi yang didapat peneliti adalah pada divisi “X”, dalam setiap bulan perusahaan memberikan target-target pencapaian tertentu yang harus dicapai oleh para karyawan. Memang ada bonus untuk setiap target yang terpenuhi, namun juga ada konsekuensi yang harus dihadapi jika target tidak terpenuhi.

Konsekuensi tersebut antara lain mulai dari teguran, mendapat surat peringatan atau bahkan dikeluarkan jika beberapa kali tidak mampu memenuhi target yang ditentukan. Untuk memenuhi target tersebut, seringkali

karyawan menggunakan hari libur mereka untuk tetap bekerja guna memenuhi target yang ditentukan.

Belum lagi divisi “Y” yang menangani berbagai keluhan dan masalah para *customer* yang seringkali menyita waktu. Karyawan harus dituntut untuk selalu ramah dan *welcome* kepada para *customer* yang terkadang datang dengan emosi. Hal ini menimbulkan berbagai tekanan kepada karyawan karena selain diharuskan menghadapi dan memecahkan masalah *customer*, mereka juga memiliki tugas dan pekerjaan lain yang tengah menanti. Jika sudah terjadi demikian, maka banyak karyawan yang pulang jauh setelah jam kerja berakhir hanya untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai.

Hal ini mengakibatkan karyawan rentan sakit karena kondisi fisik dan psikisnya yang kelelahan. Selain itu, stres kerja pada tingkat yang lebih tinggi akan membawa dampak negatif bagi karyawan, karena dapat mengakibatkan gangguan fisik, psikologi, dan perilaku. Karyawan yang merasa stres akan sulit berkonsentrasi sehingga dapat menghambat pekerjaan bahkan dapat menurunkan produktivitasnya dan memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Penelitian Wasposito et.al (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh Saeka dan Suana (2016) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap

turnover intention karyawan. Hal tersebut mengindikasikan kepuasan kerja yang semakin baik akan mengurangi tingkat *turnover intention*. dan stres kerja yang tinggi meningkatkan tindakan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Kepuasan dan Kerja Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang tengah dihadapi *Head Office* PT IAF Multi Finance adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan *Head Office* IAF Multi Finance yang tergolong masih rendah
2. Tingkat stress kerja karyawan *Head Office* IAF Multi Finance yang cukup tinggi
3. *Turnover intention* karyawan *Head Office* IAF Multi Finance yang cukup tinggi

C. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana deskripsi mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance ?
4. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance adalah untuk mengetahui dan menguji :

1. Deskripsi mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.
2. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.
3. Pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.
4. Pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ekonomi khususnya untuk keilmuan Sumber Daya Manusia (SDM).

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru terkait dengan variabel yang diteliti.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian serta memahami dinamika seputar Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan (PT IAF Multi Finance), khususnya mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*.

b. Bagi PT IAF Multi Finance

Penelitian ini memberikan informasi dan gambaran apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada program studi Manajemen SDM

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi pembelajar yang dapat memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia.

d. Bagi peneliti lain di Bidang Sumber Daya Manusia

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan mengenai penelitian dibidang sumber daya manusia umumnya dengan topik kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* khususnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. *Turnover Intention*

1.1. Definisi *Turnover Intention*

Akhsanu mengemukakan bahwa *turnover* adalah “proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu”². Senada dengan teori yang dikemukakan Ilham Akhsanu, Mello dalam bukunya *Strategic Human Resource Management* mengemukakan bahwa *turnover* adalah:

Pemberhentian diri terwujud dalam dua bentuk, yaitu karyawan berhenti karena diminta oleh perusahaan (*involuntary turnover*) dan mereka yang berhenti karena inisiatif mereka sendiri (*voluntary turnover*)³.

Berdasarkan pengertian *turnover* di atas dapat disimpulkan *turnover* karyawan secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yakni karena pemutusan hubungan oleh perusahaan (*involuntary turnover* seperti : PHK, habis masa kontrak, pensiun) atau pemutusan hubungan oleh keinginan karyawan itu sendiri (*voluntary turnover*).

²Ilham Akhsanu Ridlo, “Turnover Karyawan : Kajian Literatur”, *Serial Paper Manajemen, Public Health Movement Indonesia*, 2012, h. iv

³ Mello Jeffrey A., *Strategic Human Resource Management* (Amerika Serikat: South-Western, 2006), h. 569.

Jika *turnover* karyawan disebabkan oleh perusahaan yang memberhentikannya, kemungkinan besar karyawan tersebut bermasalah atau memiliki kinerja yang dinilai rendah. Lain hal jika karyawan tersebut keluar dari perusahaan karena inisiatif dirinya sendiri, tentunya ini akan menjadi pertanyaan bagi perusahaan mengenai alasan karyawan tersebut melakukan *turnover*.

Umumnya, sebelum karyawan benar-benar melakukan *turnover*, hal ini akan diawali dengan munculnya intensi / niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Jika dicermati, *turnover intention* masih berupa keinginan atau niat, dengan kata lain karyawan belum benar-benar meninggalkan perusahaan sehingga *turnover intention* sebenarnya masih dapat diatasi jika perusahaan atau karyawan tersebut berusaha memperbaiki keadaan. Namun jika justru keadaan semakin memburuk, maka *turnover intention* akan terealisasi menjadi *turnover*

Ahsan et.al berpendapat a *turnover intention* adalah :

Keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya sebagai dampak buruk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu⁴.

Senada dengan definisi diatas, Tett dan Meyer mempertegas dengan mengemukakan bahwa “*turnover intention refert to a conscious and deliberate willingness to leave*

⁴Muhammad Ahsan et.al, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan”, *Jurnal Penelitian*, Universitas Hasanuddin, h. 3

organizational”⁶dimaknai bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan karyawan secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi.

Intensi untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) digambarkan sebagai sebuah bentuk keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Intensi ini akan menjadi pemicu keluarnya karyawan dari perusahaan. Aginta mengemukakan bahwa :

Salah satu hal yang mengakibatkan timbulnya *turnover intention* karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran *dysfunction* yang muncul akibat terjadi konflik atau perasaan tidak gembira dan tidak puas karyawan atas lingkungan pekerjaan mereka⁷.

Secara umum, *turnover intention* merupakan keinginan atau niat seseorang untuk keluar dari perusahaan guna mencari pekerjaan di tempat lain yang diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

1.2. Indikator *Turnover Intention*

Munculnya *turnover intention* pada karyawan tentunya dipicu oleh beberapa faktor baik itu dari internal karyawan, eksternal dari perusahaan tempat karyawan itu bekerja, dan eksternal di luar perusahaan.

Turnover Intention dalam penelitian ini yang dilakukan Rokhmad Budiyanto diukur dengan menggunakan indikator :

1. Pilihan pekerjaan yang ada di luar terlalu sedikit
2. Merasa tepat meninggalkan perusahaan
3. Tidak ada kewajiban terhadap perusahaan

⁶Burke Robald J., Cary L. Cooper, dan Alexander-Stamatios G. Antoniou, *The Multi-generational and Aging Workforce : Challenges and Opportunities*, (Cheltenham : Edward Elgar, 2015), h. 285

⁷Aginta Sidra Pradharna, *loc.cit*

4. Sering berfikiran keluar dari perusahaan
5. Mencari alternatif pekerjaan lain⁸

Jika pilihan pekerjaan di luar perusahaan yang tersedia terlalu sedikit, hal ini membuat karyawan berfikir ulang apa yang akan terjadi jika ia meninggalkan perusahaan, akankah ia akan segera mendapatkan pekerjaan yang baru? Pertanyaan-pertanyaan ini akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Selain itu, karyawan juga akan menunggu waktu yang tepat untuk meninggalkan perusahaan dengan terlebih dahulu mencari alternatif pekerjaan lain yang diharapkan lebih baik lagi. Jika karyawan merasa sudah tidak lagi memiliki kewajiban terhadap perusahaan, maka *turnover intention* akan semakin mudah timbul dan terealisasi menjadi *turnover*.

Sedikit berbeda dengan apa yang diteliti Budiyanto, menurut Simamora ada empat indikator yang mempengaruhi *turnoverintention* yaitu:

1. Adanya niat untuk keluar
2. Pencarian pekerjaan alternatif
3. Karyawan membandingkan pekerjaan
4. Pemikiran untuk keluar⁹

Selain itu, *turnover intention* menurut Hom dan Griffeth dalam Panggabean dapat diukur dengan mengembangkan pernyataan sebagai berikut :

⁸Rokhmad Budiyo, "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* : studi pada PT Duta Service Semarang", *Jurnal STIE Semarang* Vol. 8 No.1, 2016, h. 43

⁹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE, 2004), h.93

1. Adanyapemikiran untuk meninggalkan pekerjaan.
2. Karyawan telah mengevaluasi kerugian yang diakibatkan jika keluar dari pekerjaan.
3. Karyawan memiliki keinginan untuk keluar.¹⁰

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disintesis bahwa *turnover intention* dapat diukur dengan tiga indikator yaitu niat untuk keluar dari perusahaan, pencarian pekerjaan alternatif dan pemikiran untuk keluar.

2. Kepuasan Kerja

2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memang menyebabkan dan disebabkan oleh berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Banyak sekali kajian literatur yang membahas mengenai kepuasan kerja. Oleh karena itu, ada berbagai definisi kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli.

Brayfield dan Rothe dalam Panggabean merupakan orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa “kepuasan kerja seseorang dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya”¹¹. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut cenderung puas dengan pekerjaannya, begitupula sebaliknya.

¹⁰Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), h.

¹¹Mutiara S. Panggabean, *ibid.*, h.128

Wilson Bangun mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”¹². Sikap seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan pastinya berbeda-beda. Jika suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan maka dapat dikatakan pekerjaan itu memberi kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan diperoleh jika suatu pekerjaan dianggap tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Hal tersebut diperkuat oleh Husein Umar dalam bukunya yang berjudul *Desain Perilaku MSDM*, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”¹³, dimana kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Handoko mengemukakan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”¹⁴. Keadaan emosional tersebut akan tampak pada pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam pekerjaannya, dengan kata lain kita dapat mengamatinya melalui sikap dan aktivitasnya dalam bekerja.

¹²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 327.

¹³Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010),h. 37

¹⁴T. Hani Handoko, *Perilaku Organisasi* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015), h. 193

Setiap karyawan tentunya memiliki persepsi dan keadaan emosional tersendiri dalam menilai suatu pekerjaannya. Keadaan emosional yang ditunjukkan berupa sejauh mana mereka memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Kreitner dan Kinicki juga menjelaskan “*Job satisfaction is an effective or emotional response toward various facet of one’s job*”.¹⁵ Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal karena seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Disisi lain, kepuasan kerja merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Louis A. Allen dalam Wilson Bangun bahwa :

Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu

¹⁵ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York:McGraw-Hill,2008), h .170.

perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya¹⁶.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak suka yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan hal-hal apa saja yang membuat seseorang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo mengemukakan bahwa “ada dua teori mengenai kepuasan kerja yakni *Two Factor Theory* dan *Value Theory*”¹⁷.

Two factor theory menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari variabel yang berbeda. Hal ini dikarenakan dalam teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (bukannya pekerjaan itu sendiri) seperti pengupahan, hubungan dengan *co-worker*, keamanan, dan sebagainya. Sebaliknya, kepuasan dihubungkan langsung dengan kondisi pekerjaan, seperti sifat pekerjaan, peluang promosi, dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut *value theory*, kepuasan kerja merupakan selisih antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima seorang karyawan. Semakin tinggi hasil yang diterima dari yang

¹⁶Wilson Bangun, *op.cit.*, h. 327

¹⁷Wibowo, *op.cit.*, h. 502-503

diinginkan maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, begitupula sebaliknya.

Sedikit berbeda dengan yang dikemukakan Wibowo, Rivai dan Sagala merumuskan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*Equity theory*)
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)¹⁸

Jika seorang karyawan memperoleh kepuasan melebihi dari yang diinginkan, maka karyawan tersebut akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai disebut dengan teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).

Apabila seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori ini disebut dengan teori keadilan (*equity*). Komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya (*output*) adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan

¹⁸ Veithzal Rivai dan Ela Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011), h.856-857

yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Teori dua faktor (*two factors theory*) seperti yang dikemukakan Wibowo sebelumnya, membedakan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan merupakan suatu variabel yang kontinu. Teori dua faktor merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* yang bersifat intrinsik atau motivator dan *dissatisfies* yang bersifat ekstrinsik.

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak

terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, kebijaksanaan, administrasi dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

James L. Gibson et.al memetakan ada empat teori penting tentang kepuasan, yakni: “teori hirarki kebutuhan Maslow, teori ERG dari Alderfer, teori dua faktor dari Herzberg dan teori kebutuhan MC Clelland”¹⁹. Teori hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow’s Need Hierarchy*) pada intinya membagi kebutuhan manusia kedalam suatu hirarki atau tingkatan. Tingkatan paling dasar adalah kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Dan tingkatan tertinggi adalah perwujudan diri (*self actualization*).

Dengan kata lain dalam teori Maslow jika seorang karyawan terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya, maka mereka akan cenderung merasa puas. Sebaliknya, kebutuhan-kebutuhan yang tidak

¹⁹James L. Gibson, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 96

terpenuhi dapat menyebabkan frustrasi, konflik dan ketegangan sosial yang memicu ketidakpuasan.

Alderfer sependapat dengan Maslow yang mengemukakan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun secara hirarki, namun bedanya hirarki kebutuhan Alderfer hanya tiga tingkatan, yakni Eksistensi, Keterkaitan (*Relatedness*) dan Pertumbuhan (*Growth*) dan oleh karena itu teori ini disebut teori ERG. Sedangkan teori dua faktor (*two factors theory*) Herzberg mengidentifikasi dua macam faktor dalam tempat kerja yakni faktor pemuas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat tidak puas (*dissatisfiers*) seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

McClelland mengemukakan teori kebutuhan yang dipelajari (*learned need*) bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Ia juga berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga diantaranya adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan berkuasa (*need for power*).

Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas, ada berbagai teori yang membahas tentang kepuasan kerja antara lain *discrepancy theory*, *equity theory*, *ERG theory*, *learned need theory* dan *two factors theory*.

2.3. Dimensi Kepuasan kerja

Untuk dapat mencapai kepuasan kerja kita perlu mengetahui dimensi dan indikator apa saja yang berkaitan dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Banyak pendapat dari para ahli mengenai dimensi apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Luthan dalam Husein Umar menganjurkan untuk mengacu pada JDI (*Job Descriptive Index*) yang membangun kepuasan kerja atas dasar lima dimensi, yaitu :

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Promosi jabatan
4. Kepenyelaaan (supervisi)
5. Hubungan dengan rekan kerja²⁰

Definisi dari pembayaran adalah jumlah yang kita terima sesuai dengan hak setelah melakukan kewajiban/pekerjaan. Hak tersebut meliputi kecukupan, kesesuaian dan keadilan gaji yang diterima serta berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan.

Faktor pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut dipandang menarik bagi seorang karyawan. Selain itu, pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaannya menyengangkan, menarik, disukai serta sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, karyawan juga dapat merasa puas dengan

²⁰Husein Umar, *op.cit.*, h. 38

pekerjaan yang terus memberikan mereka kesempatan untuk belajar.

Selain itu, promosi jabatan yang merupakan ketersediaan peluang untuk kenaikan jenjang jabatan yang lebih tinggi juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Paradigma bahwa jika karyawan yang melakukan performa terbaik akan mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Selanjutnya adalah kepenyeliaan atau pengawasan. Bagaimana seorang atasan membimbing, membantu dan mengawasi para karyawannya serta kebijakan yang ia terapkan juga berpengaruh pada kepuasan karyawan.

Faktor terakhir adalah rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja bersahabat, berkompetensi dan saling mendukung tentunya juga akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hampir serupa dengan pendapat Luthan, Kaswan mengemukakan ada enam dimensi kepuasan kerja dengan menambahkan dimensi unsur kerja.

Keenam dimensi tersebut yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja²¹

²¹ Kaswan, Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 293.

Dalam hal aspek pekerjaan itu sendiri merujuk pada pekerjaan yang dilakukan karyawan, apakah karyawan menyukai pekerjaannya. Dari segi jenis, beban, kesulitan, kemudahan, fasilitas penunjang pekerjaan, tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Sejumlah upah/gaji yang menjadi kompensasi atas apa yang telah dikorbankan karyawan pun juga menjadi salah satu acuan tingkat kepuasan seorang karyawan. Selain itu, kesempatan untuk maju dalam organisasi serta adanya promosi jabatan dan jenjang karir yang jelas bisa dijadikan ukuran kepuasan kerja karyawan.

Kemampuan pimpinan untuk memotivasi dan memberikan bantuan baik secara teknis maupun moral juga perlu diperhatikan guna meningkatkan rasa puas yang dirasakan karyawan. Rekan kerja yang kooperatif, bisa diajak kerjasama dan mampu berkomunikasi dengan baik juga memicu timbulnya kepuasan kerja.

Di samping itu, kondisi kerja juga perlu diperhatikan. Jika kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

Cepi Triatna juga merumuskan beberapa dimensi yang mendorong kepuasan kerja, yakni :

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.²²

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang mengasah kemampuan dan keterampilan mereka.

Berkaitan dengan ganjaran atau imbalan, setiap karyawan tentunya menginginkan sistem pengupahan dan kebijakan profesi yang seadil-adilnya dengan kewajiban yang telah mereka lakukan. Kondisi kerja yang mendukung berkaitan dengan lingkungan kerja. Setiap karyawan tentunya ingin berada dalam lingkungan yang aman, nyaman dan menyenangkan sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

Rekan kerja yang mendukung juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Mempunyai *co-worker* yang ramah, bersahabat dan saling mendukung tentunya membawa iklim yang positif bagi karyawan dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Faktor kepuasan kerja yang terakhir menurut Cepi Triatna adalah kesesuaian kepribadian pekerjaan, yakni jika pekerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan hobi, minat, bakat ataupun kesenangan mereka, mereka cenderung akan lebih mudah terpuaskan. Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, maka

²²Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015),h. 111

diketahui terdapat beberapa dimensi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, antara lain : pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri merujuk pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dimensi ini meliputi: pekerjaan yang menyenangkan, kesempatan untuk belajar, pekerjaan yang disukai dan pekerjaan yang sesuai keahlian.

Dimensi upah/gaji yang merupakan kompensasi atas apa yang telah dikorbankan karyawan pun juga menjadi salah satu acuan tingkat kepuasan seorang karyawan. Dimensi ini meliputi: kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan, kesesuaian gaji dengan harapan, keadilan gaji, kesesuaian fasilitas dengan jabatan

Dimensi pengawasan merupakan kemampuan pimpinan untuk memotivasi dan memberikan bantuan baik secara teknis maupun moral kepada karyawan. Dimensi ini meliputi : pimpinan membimbing, membantu dan mengawasi karyawan serta kebijakan yang diterapkan pimpinan.

Kemudian dimensi rekan kerja meliputi: rekan kerja yang bisa diajak kerjasama dan saling membantu satu sama lain. Selain itu, dimensi promosi jabatan juga diperlukan sebagai kesempatan untuk maju dalam berkerja, meliputi adanya pemberian promosi dan jenjang karir yang menjanjikan.

2.4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dalam buku Manajemen Kinerja, Wibowo menjelaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan secara negatif dengan pergantian (*turnover*)”²³. Masih dalam buku yang sama, Robbins dalam Wibowo juga mengemukakan bahwa:

Ada berbagai cara seorang karyawan dalam menunjukkan kepuasan kerjanya, salah satunya adalah dengan melakukan *exit* atau melalui perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi seperti mencari posisi baru atau bahkan mengundurkan diri²⁴.

Bagi karyawan maupun perusahaan, kepuasan kerja memiliki arti yang penting. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja mampu menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat absensi yang mengarah kepada perputaran (*turnover*) karyawan. Kepuasan kerja yang rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi.

Orang yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat terlihat dari gejala-gejala yang ditimbulkan. Gejala tersebut antara lain seperti menurunnya kinerja dan produktivitas, kemangkiran, keterlambatan dan pelanggaran terhadap berbagai peraturan perusahaan.

Pada tahap ini mereka mungkin sudah merencanakan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan mulai mencari-cari pekerjaan baru. Pada akhirnya jika keadaan tidak juga membaik

²³Wibowo, *op.cit.*, h. 513

²⁴*Ibid.*, h. 515 - 516

langkah *final* yang diambil adalah keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja berdampak negatif dengan *turnover intention* yang berujung pada *turnover* karyawan.

3. Stres Kerja

3.1. Definisi Stres Kerja

Pemakaian istilah stres atau ketegangan memiliki kondisi yang beraneka ragam, dan sejak dulu merupakan istilah yang sulit didefinisikan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya stres memiliki arti yang berbeda-beda bagi setiap individu tergantung bagaimana individu tersebut merespon masalah yang mereka hadapi.

Lina Anatan dan Lena Ellitan mendefinisikan stres sebagai “suatu kondisi atau keadaan tidak menyenangkan yang dihadapi seorang karyawan baik secara fisik maupun mental”²⁵. Definisi tersebut diperkuat Husein Umar yang juga mendefinisikan stres sebagai “suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja”²⁶.

Cepi Triatna juga merumuskan bahwa:

Stres sebagai suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis”²⁷.

²⁵Lina Anatan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* (Bandung : Alfabeta, 2009), h. 69

²⁶Husein Umar, *op.cit.*, h. 44

²⁷*Ibid.*, h. 139

Mangkunegara menyatakan “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”²⁸ Karyawan merasa terbebani saat menghadapi pekerjaan sehingga merasa tertekan atas pekerjaan tersebut. Akibat dari stres kerja yang berkepanjangan ini akan berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.

Pandangan lain dikemukakan Beehr dan Newman dalam Lina Annatan dan Lena Ellitan yang meninjau stres dari sudut interaksi antara individu dengan lingkungan, mendefinisikan stres sebagai suatu “kondisi dimana terdapat interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya dan dikarakterisasikan oleh perubahan dalam diri seseorang yang memaksa mereka untuk menyimpang”²⁹.

Cepi Triatna mengutip pendapat George dan Jones yang mendefinisikan stres sebagai “*the experience of opportunities or threats that people perceive as important and also perceive they might not be able to handle or deal with effectively*”³⁰. Dapat dipahami bahwa stres adalah pengalaman individu yang dapat berupa peluang atau ancaman yang dipersepsi oleh individu sebagai hal yang penting dan dipersepsi bahwa kedua hal tersebut tidak dapat ditangani secara efektif.

²⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h.157

²⁹Lina Annatan dan Lena Illitan, *op.cit.*, h. 70

³⁰Cepi Triatna, *op.cit.*, h.140

Menyimpulkan dari berbagai pendapat ahli diatas, peneliti mensintesis stres kerja sebagai suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang terhadap pekerjaannya.

3.2. Dimensi Stres Kerja

Pada dasarnya, banyak sekali faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Penyebab-penyebab terjadinya stres kerja inilah yang dapat dijadikan sebagai dimensi atau indikator untuk mengukur tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

.Dimensi atau faktor-faktor penyebab timbulnya stres disebut *stressor*. T. Hani Handoko mengkategorikan *stressor* menjadi dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*³¹. Kondisi-kondisi yang termasuk *on-the-job* antara lain : beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kualitas supervisi yang jelek, konflik pribadi dengan kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan karyawan, keambiguan peranan dan berbagai bentuk perubahan.

Stressor yang dikategorikan kedalam *off-the-job* antara lain : kekuatiran finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan atau perceraian, dan masalah pribadi lainnya.

Lina Anatan dan Lena Ellitan mengemukakan bahwa “stres seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri individu

³¹T. Hani Handoko, *op.cit.*, h. 200-201

(*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres tersebut³². Beberapa faktor penyebab stres ini meliputi :

1. *Extra organizational stressor* (*stressor* dari luar organisasi)
2. *Organizational stressor* (*stressor* dari dalam organisasi)
3. *Group stressor* (*stressor* dari kelompok dalam organisasi)
4. *Individual stressor* (*stressor* dari dalam diri individu)

Faktor yang termasuk kedalam kategori *extra organizational stressor* antara lain perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan *life style* masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.

Kategori *stressor* yang termasuk kedalam *organizational stressor* antara lain kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja

Sedangkan *stressor* yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal dan antar kelompok merupakan bagian dari *group stressor*.

³²Lina Anatan dan Lena Ellitan, *op.cit.*, h. 71 - 72

Terakhir adalah *individual stressor*. *Stressor* jenis ini timbul akibat *role ambiguity*, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge ada 3 dimensi penyebab stres kerja, yaitu lingkungan, organisasional, dan pribadi.³³Faktor lingkungan yang menyebabkan stres kerja berasal dari ketidakpastian pada kondisi ekonomi, politik, dan teknologi. Ketidakpastian ekonomi yang dimaksud adalah keadaan tingkat ekonomi negara yang tidak menentu sehingga bisa saja terjadi perampangan pegawai.

Ketidakpastian politik dapat menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi Negara. Ketidakstabilan teknologi menyebabkan karyawan menjadi harus selalu beradaptasi dan mempelajari dengan perkembangan teknologi yang ada.

Penyebab lain yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja adalah faktor organisasional. Faktor organisasional ini meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi. Tuntutan tugas yang dimaksud adalah keragaman tugas yang menyebabkan beban kerja berlebihan serta tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dengan cepat.

Selain itu, kondisi kerja dan tata letak kerja yang sempit dan berisik akan meningkatkan kecemasan dan stres pada karyawannya.

³³Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 12th edition*. (Jakarta : Salemba Empat, 2008), h. 371

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya. Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh tidak adanya dukungan dengan karyawan lain.

Faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja adalah faktor pribadi. Faktor pribadi dapat ditimbulkan dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat empat faktor penyebab timbulnya stres kerja yang dapat dijadikan sebagai dimensi stres kerja karyawan. Antara lain, faktor luar organisasi, organisasi, individu, dan kelompok.

Dimensi pertama, yaitu luar organisasi. Faktor stres dari luar organisasi biasanya disebabkan oleh keadaan atau kondisi lingkungan eksternal perusahaan, misalnya ketidakstabilan teknologi. Ketidakstabilan teknologi mengakibatkan karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dan mempelajari perkembangan teknologi yang ada.

Dimensi stres kerja yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja lebih fokus pada internal organisasi itu. Misalnya, beban kerja yang berlebihan, tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, serta kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan

karyawan dapat menimbulkan berbagai tekanan bagi karyawan tersebut.

Berbicara mengenai dimensi kelompok biasanya lebih mengarah pada akibat dari kesalahan interaksi sesama rekan kerja dan atasan yang menyebabkan terjadinya konflik. Misalnya kurangnya kerjasama saat pelaksanaan kerja dan adanya konflik interpersonal maupun antar personal.

Kemudian dimensi terakhir yang disebabkan dari aspek individu lebih berfokus pada keadaan individu tersebut. Seperti pandangan setiap individu tentang pekerjaan yang dilakukan setiap harinya, misalnya perasan jenuh terhadap pekerjaan, dan kurangnya waktu istirahat akibat terlalu lama bekerja.

3.3. Dampak Stres Kerja

Stres dapat berdampak positif maupun negatif, tergantung bagaimana cara seseorang dalam menghadapi *stressor*. Dampak positif yang ditimbulkan dari stres antara lain merangsang kreativitas, meningkatkan motivasi, mendorong ketekunan bahkan memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun, tidak sedikit stres yang membawa dampak negatif yang dapat merusak dan berbahaya bagi diri sendiri, orang lain, maupun perusahaan.

Menurut Robbins dalam Suharsono dampak dari stres kerja terbagi menjadi tiga golongan antara lain :

1. Gangguan Fisiologis
2. Gejala Psikologis

3. Gejala Perilaku.³⁴

Dampak gangguan fisiologis terkait dengan gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh stres kerja yang dihadapi karyawan, misalnya karyawan menjadi mudah sakit. Sedangkan gejala psikologis berkaitan dengan kondisi kejiwaan karyawan, antara lain seperti perasaan yang mudah marah, rasa bosan, dan akhirnya suka menunda-nunda pekerjaan. Dampak lain yang disebabkan dari stress kerja adalah gejala perilaku. Gejala perilaku mengakibatkan produktivitas kerja yang menurun serta tingginya tingkat kemangkiran dan *turnover*.

Mohammad Surya dalam Cipi Triatna menjelaskan bahwa:

Stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif. Lebih lanjut dijelaskan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologis, jasmaniah, perilaku dan lingkungan”³⁵.

1. Aspek Psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, hilang percaya diri).
2. Aspek Jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernafas, gangguan pencernaan, gangguan saraf).
3. Aspek Perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, pasif, kurang bertanggung jawab).

³⁴ Suharsono, *Pengetahuan Dasar Organisasi*, (Jakarta : Universitas Atma Jaya, 2012), h. 176

³⁵Cipi Triatna, *op.cit.*, h. 142

4. Aspek Lingkungan (rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tenteram).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja pada karyawan sebisa mungkin harus dihindari. Hal ini dikarenakan akan berdampak buruk bagi berbagai pihak, seperti karyawan itu sendiri, pekerjaan, perusahaan, rekan kerja serta lingkungan tempat ia bekerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. **Rokhmad Budiyo : Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* : studi pada PT Duta Service Semarang, Jurnal STIE Semarang Vol. 8 No.1, 2016**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Duta Service Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan angket.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti bekerja dan intensif mencari pekerjaan lain. Ada empat hal yang merupakan akibat dari kepuasan kerja, yaitu *turnover*, absensi, kesehatan dan produktivitas.

Turnover dan absensi merupakan akibat langsung yang muncul karena tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka karyawan akan terus bertahan pada perusahaan. Adanya kepuasan kerja yang terus meningkat, perpindahan karyawan ke perusahaan lain akan menurun dan ketidakhadiran karyawan akan menurun.

Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres yang tinggi yang dialami karyawan akan mempengaruhi peningkatan *turnover intention* PT. Duta Service Semarang.

2. I Putu Agus Pande Saeka dan I Wayan Suana : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5, No. 6, Universitas Udayana, 2016

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonusa Algaemas Prima Bali dengan responden 64 orang menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan

bahwa kepuasan kerja yang semakin baik pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan meningkatkan tindakan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

3. Aginta Sidra Pradharna : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intensi Turnover*. Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan bagian keuangan Ulama Paper Group di Surakarta. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian keuangan yang bekerja di Ulama Paper Group Surakarta dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini ialah ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi untuk ketiga variabel dengan masing-masing perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dapat dilihat dari nilai signifikan masing-masing variabel yang $< \alpha$ dengan kata lain seluruh H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Gabriela Syahronica et.al : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk), Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 20 No. 1, Universitas Brawijaya, 2015

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan, menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* secara simultan serta menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan secara parsial.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk yang berjumlah 55 orang karyawan. Teknik Analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Kontribusi variabel terikat menunjukkan 52,2% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 47,8% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel lain.

Selain itu variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial. Dapat diketahui pula bahwa kedua variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah stres kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

5. Yusi et.al : Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap *TurnoverIntention* pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa, Universitas Jember, 2014

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa masalah yang terjadi menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi.

Masalah-masalah tersebut antara lain :

1. Masalah dalam keluarga (*stresor* ekstraorganisasi)
2. Beban kerja dan waktu yang diterima (*stresor* organisasi)
3. Konflik atau perselisihan dalam perusahaan (*stresor* kelompok)
4. Konflik atau perselisihan dalam diri sendiri (*stresor* individual)

Selain itu, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, gaji yang cukup dan mampu mencukupi kebutuhan ekonomi, promosi yang berlaku bagi semua karyawan, sikap dan pengawasan yang diterapkan oleh *supervisor*, dan sikap yang dimiliki antar karyawan yang mendukung kelancaran kerja dapat menumbuhkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mampu menekan keinginan untuk meninggalkan organisasi pada diri karyawan.

6. Agung Waspodo et.al: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. UNITEX di Bogor, Jurnal Riset Manajemen Indonesia, Universitas Negeri Jakarta, 2013

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan studi deskriptif dan studi kausal dengan populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Unitex unit Spinning and Weaving sebanyak 130 orang dengan total sampel sebanyak 98 orang menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor. *Turnover intention* karyawan PT. Unitex ini dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Maria Irine Dian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar. Thesis, Universtas Atma Jaya Yogyakarta, 2013

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Johnny Jaya Makmur Yogyakarta yang berjumlah 40 orang.

Hasil analisis regresi diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Komitmen organisasional berpengaruh secara negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Hasil analisis diketahui bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

8. Sulastri Irbayuni : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Jurnal Neo-Bisnis, 2012

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat yakni keinginan untuk pindah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Sumber Daya Energi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang

diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan PT Surya Sumber Daya Energi cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hanya variabel komitmen organisasi yang ditemukan memiliki kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang Tahun	Judul	Variabel		
			KK	SK	TI
1.	Rokhmad Budiyono 2016	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> : studi pada PT Duta Service Semarang	✓	✓	✓
2.	I Putu Agus Pande Saeka dan I Wayan Suana 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali	✓	✓	✓
3.	Aginta Sidra Pradharna 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover	✓	✓	✓
4.	Gabriela Syahronica et.al 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)	✓	✓	✓
5.	Yusi et.al 2014	Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember	✓	✓	✓
6.	Agung AWS Waspodo, et.al 2013	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. UNITEX di Bogor	✓	✓	✓
7.	Maria Irine Dian 2013	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar	✓	✓	✓
8.	Sulastris Irbayuni 2012	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya	✓	-	✓

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Keterangan:

KK : Kepuasan Kerja

SK : Stres Kerja

TI : *Turnover Intention*

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

C. Kerangka Pemikiran

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

Kehilangan sumber daya manusia yang dimiliki, akan menjadi beban tersendiri bagi perusahaan. Apalagi jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki nilai bagi perusahaan (*qualified employee*). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* seorang karyawan, terlebih jika *turnover* yang dihadapi tergolong kedalam *voluntary turnover*. Umumnya, *voluntary turnover* akan didahului oleh timbulnya *turnover intention* pada karyawan.

Turnover intention merupakan gagasan, keinginan atau niat seseorang untuk keluar dari perusahaan guna mencari pekerjaan di tempat lain yang diharapkan lebih baik dari sebelumnya, dengan kata lain karyawan belum benar-benar meninggalkan perusahaan. Jika perusahaan cermat dan dapat

membaca tanda-tanda *turnover intention* karyawan sehingga mengambil langkah-langkah yang diperlukan, maka realisasi *turnover intention* menjadi *turnover* bisa diminimalisir.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, antara lain kepuasan kerja dan stres kerja. Kedua faktor ini diduga memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan kata lain, rendahnya tingkat kepuasan kerja dan tingginya tingkat stres kerja diduga merupakan penyebab tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak suka yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga selalu dikaitkan dengan bagaimana respons karyawan terhadap apa yang mereka terima dari organisasi sebagai timbal balik dari kewajiban yang telah mereka penuhi.

Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka kemungkinan karyawan tersebut untuk berfikir akan keluar dari pekerjaan dan berusaha mencari alternatif pekerjaan lain akan semakin kecil. Kepuasan kerja itu sendiri dapat dilihat dari dimensi-dimensinya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji atau upah
3. Pengawasan

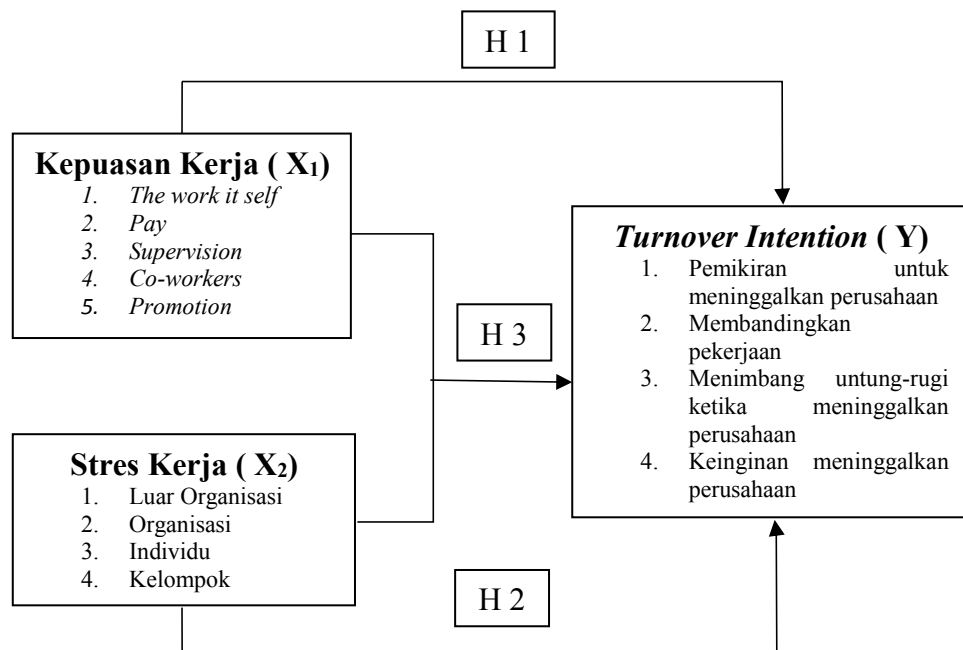
4. Rekan kerja

5. Promosi

Faktor lain yang diduga mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan mengalami tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang terhadap pekerjaannya.

Semakin karyawan berada pada kondisi stres dan tertekan, maka karyawan tersebut cenderung akan melakukan hal-hal yang berdampak kurang baik bagi perusahaan. Hal-hal tersebut antara lain seperti lebih sering absen, sering terlambat, produktivitasnya menurun, mudah sakit, bahkan mungkin saja mulai memiliki pemikiran dan niat untuk meninggalkan perusahaan guna mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik. Stres kerja dapat dilihat dari dimensi atau faktor yang membangunnya, yakni faktor yang berasal dari luar organisasi, organisasi, individu dan kelompok.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. pengaruh tersebut dapat digambarkan melalui model penelitian berikut ini :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

Keterangan:

X₁ : Variabel Bebas = Stres Kerja
 X₂ : Variabel Bebas = Kepuasan Kerja
 Y : Variabel Terikat = *Turnover Intention*
 → = Arah hubungan variabel

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H₁):

H₀: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

H_a : Kepuasan Kerjamemiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi F inance.

Hipotesis 2 (H₂):

H₀: Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

H_a: Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

Hipotesis 3(H₃) :

H₀: Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

H_a: Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil PT IAFMulti Finance

PT ITC Auto Multi Finance atau yang dikenal juga sebagai IAF Multi Finance adalah sebuah perusahaan penyedia layanan finansial yang berada dibawah naungan ITOCHU Group, dimana awalnya bernama PT ITC Adira Multi Finance. IAF Multi Finance saat ini bergerak dibidang usaha *Consumer Finance, Leasing, dan Factoring* dengan prioritas pada kendaraan mobil baru ISUZU serta alat berat HITACHI selain pembiayaan mobil bekas.

Berdiri sejak 3 Oktober 2002, IAF Multi Finance merupakan hasil akuisisi dari PT. Alfi Kurnia Perdana Finance dengan perubahan kepemilikan saham 100% oleh ITOCHU Group pada tanggal 12 Mei 2005.

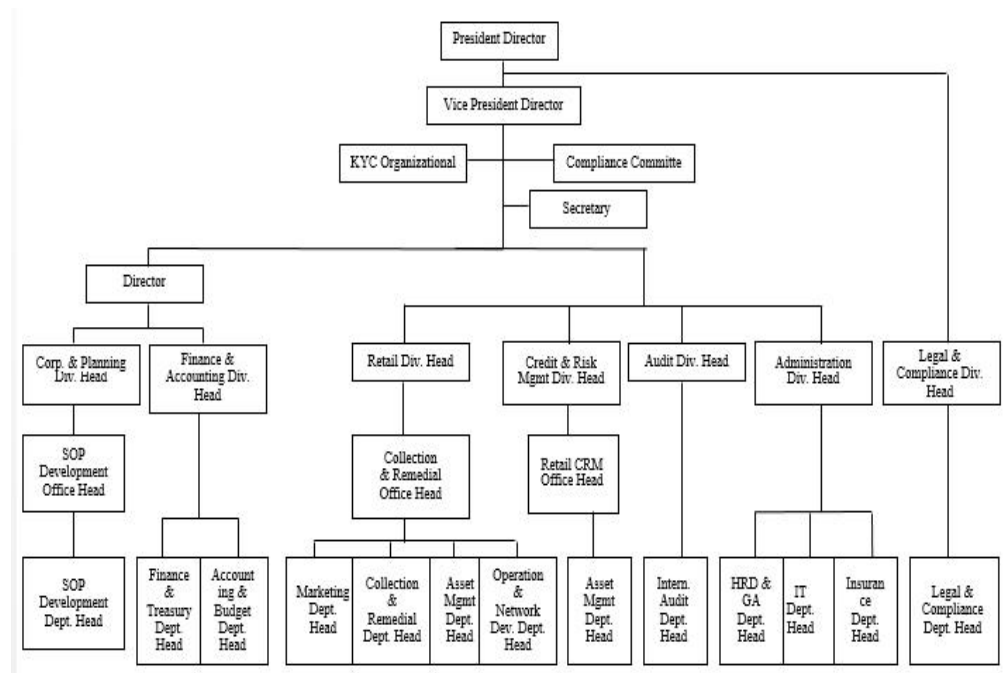
Perusahaan didirikan dengan modal awal sebesar Rp. 100.000.000.000,- (100.000 lembar saham dengan nilai per lembar Rp. 1.000.000,-) dengan kepemilikan saham saat ini 85% dipegang oleh ITOCHU Corporation (Jepang) dan 15% oleh PT. ITOCHU Indonesia.

IAF Multi Finance memiliki *Head Office* (Kantor Pusat) yang berkedudukan di Atrium Mulia Building 5th Floor, Jl. H.R Rasuna Said, Kav.

B 10-11, Jakarta Selatan. Selain Head Office, IAF Multi Finance juga memiliki

beberapa perusahaan cabang, antara lain perusahaan cabang Jambi, Surabaya, Makasar, Bandung, Bekasi, Tangerang, Solo, Bandung, Pekanbaru, Sumatera dan beberapa daerah lain di Indonesia.

2. Struktur Organisasi PT IAF Multi Finance



Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT IAF Multi Finance

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Dari struktur organisasi diatas dapat diketahui bahwa PT IAF Multi Finance memiliki 13 (tiga belas) departemen yang disebar di seluruh kantor cabang dan kantor pusat (*head office*) dengan total keseluruhan karyawan yang berjumlah 345 orang. Sedangkan karyawan yang berada di *Head Office* hanyaberjumlah 61 orang.

3. Visi, dan Misi PT IAF Multi Finance

a. Visi

Menjadi perusahaan pembiayaan yang paling berkualitas di Indonesia dengan karyawan yang professional dan dipercaya oleh Konsumen, Distributor, dan Dealer.

b. Misi

1. Memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan kehidupan sosial di Indonesia
2. Menyediakan pelayanan dan perhatian yang terbaik kepada konsumen
3. Mempertahankan hubungan dekat dengan Distributor dan Dealer
4. Memberikan kontribusi yang baik untuk pemegang saham kita baik dalam kualitas maupun keuntungan.

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung pada *Head Office* PT IAF Multi Finance yang berada di Atrium Mulia Building 5th Floor, Jl. H.R Rasuna Said, Kav. B 10-11, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Maret 2016.

5. Objek Penelitian

Dari total karyawan PT IAF Multi Finance sebanyak 345 orang karyawan, yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada *Head*

Office dengan jumlah total 61 orang karyawan. Jumlah masing-masing karyawan dalam setiap jabatan atau divisi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance

Jabatan / Divisi	Jumlah Karyawan	Jabatan / Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Senior Advisor</i>	1	<i>SOP Dev.</i>	1
<i>Dept. Head</i>	6	<i>Collection</i>	4
<i>Div. Head</i>	4	<i>Marketing</i>	4
Sekretaris	1	<i>Legal</i>	2
<i>Accounting</i>	8	<i>Finance</i>	5
<i>Asset</i>	2	<i>HRGA</i>	4
<i>Audit</i>	6	<i>Insurance</i>	1
<i>CA (Credit Analyze)</i>	4	<i>IT</i>	5
<i>Operations</i>	3		
Total : 61 orang			

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.³⁶

Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel

³⁶Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesi, 2007), h.61

dependen³⁷yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* pada *PT IAF Multi Finance*.

Metode pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuisioner terstruktur dimana responden hanya tinggal memilih opsi pilihan yang telah disediakan peneliti.

C. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat dan Stres Kerja (X_1) serta Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi objek utama penelitian dimana variasi dalam variabel terikat dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas.³⁸ Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadi (terpengaruhnya) variabel terikat.³⁹

Untuk mengukur kepuasan kerja penelitian ini juga menggunakan *Job Description Index* (JDI) dimana pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakannya dalam interval sangat puas hingga sangat tidak puas, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan *co-workers*.

³⁷Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6

³⁸Endang Mulyatiningsih, *Metode penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2012), h.5

³⁹Sambas Ali Muhidin, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung : Pustaka Setia, 2011), h. 14

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Data	Skala Pengukuran	Item			
<p><i>Turnover Intention</i> adalah keinginan atau niat seseorang untuk keluar dari perusahaan guna mencari pekerjaan di tempat lain yang diharapkan lebih baik dari sebelumnya</p> <p>Indikator <i>turnover intention</i> yang digunakan yaitu : niat untuk keluar, pencarian pekerjaan alternatif, dan pemikiran untuk keluar</p> <p>Hom dan Griffeth dalam Panggabean (2004), Simamora (2004)</p>	-	Niat untuk keluar dari perusahaan	Interval 1 – 4	Likert	1			
		Pencarian pekerjaan alternatif			2, 3			
		Pemikiran untuk keluar			4, 5			
<p>Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau tidak suka yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya.</p> <p>Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan JDI (<i>Job Description Index</i>) yang mengukur kepuasan kerja dari 5 aspek, yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, pengawasan, rekan kerja dan promosi</p> <p>Cepi Triatna (2015), Husein Umar (2010), Robbin dalam Lia (2009), Kreitner dan Kinicki (2008)</p>	<i>The work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)	Pekerjaan menyenangkan	Interval 1 – 4	Likert	6			
		Memberi kesempatan karyawan untuk belajar			7			
		Pekerjaan yang disukai			8			
		Pekerjaan sesuai keahlian			9			
	<i>Pay</i> (gaji / upah / pembayaran)	Gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan			10			
		Kesesuaian gaji yang diterima dengan yang diharapkan			11			
		Keadilan dalam pembayaran gaji			12			
		Kesesuaian tunjangan dan fasilitas yang diberikan dengan jabatan			13			
	<i>Supervision</i> (Pengawasan)	Membimbing karyawan			14			
		Membantu karyawan			15			
		Mengawasi bawahan			16			
		Kebijakan pimpinan			17			
	<i>Co-workers</i> (Rekan Kerja)	Saling membantu			18			
		Dapat bekerjasama			19			
	<i>Promotion</i> (Promosi)	Ada pemberian promosi jabatan			20			
		Ada jenjang karir yang menjanjikan			21			
	<p>Stres Kerja adalah perasaan tertekan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang dapat menjadi peluang atau ancaman.</p> <p>Ada empat faktor yang menyebabkan stres, yakni faktor dari luar organisasi, dalam organisasi, individu dan kelompok</p> <p>George dan Jones dalam Triatna (2015), Anatan dan Ellitan (2009), Robbins dan Judge (2008), Mangkunegara (2005), Hani Handoko (1991)</p>	Luar Organisasi			Perubahan teknologi	Interval 1 – 4	Likert	22
		Organisasi			Beban kerja yang berlebihan			23
					Tuntutan untuk mengerjakan tugas dengan cepat			24
					Jam kerja			25
					Kebijakan perusahaan			26
Individu		Perasaan jenuh	27					
		Peran yang tidak jelas	28					
Kelompok		Konflik antar karyawan	29,					
			30					

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

2. Skala Pengukuran

Peneliti menggunakan skalalikert dalam interval 1-4 dan skala pengukuran nominal. Skala nominal adalah skala yang disusun menurut kategorinya atau fungsi bilangan hanya sebagai simbol untuk membedakan sebuah karakteristik dengan karakteristik lainnya.⁴⁰

Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.⁴¹

Dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan dalam interval 1-4 untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 4 (empat).

Berdasarkan kepada pengalaman dimasyarakat Indonesia, ada kecenderungan responden memberikan pilihan jawaban pada kategori tengah karena alasan kemanusiaan. Tetapi jika seandainya semua responden memilih kategori tengah, maka peneliti tidak mendapat informasi pasti.

⁴⁰<http://www.ilmupsikologi.com/2015/09/jenis-skala-pengukuran-dan-karakteristik.html> (diakses pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 02.50)

⁴¹Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta : Salemba Empat, 2013), h.59-60

Oleh karena itu peneliti dianjurkan membuat tes skala likert dengan menggunakan kategori pilihan genap seperti 4, 6, 8 pilihan.⁴² Karena alasan tersebut maka peneliti menggunakan interval skala likert 1-4 dengan menghilangkan unsur opsi jawaban “netral” pada pilihan jawaban.

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 dalam interval 1-4 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala likert interval 1-4 yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

Tidak Setuju (TS) : skor 2

Setuju (S) : skor 3

Sangat Setuju (SS) : skor 4

D. Populasi dan Sampel

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 kesimpulannya.⁴³ Populasi

⁴²Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktik* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), h.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2010), h.389

dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan HO (*Head Office*) pada *PT IAF Multi Finance*.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁴ Untuk menentukan ukuran sampel dengan asumsi bahwa populasi diketahui secara pasti maka dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$\begin{aligned} n &= \frac{61}{1 + 61 (0.05)^2} \\ &= 52,92 \end{aligned}$$

Keterangan

N =Jumlah Populasi,

n = jumlah sampel

e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)⁴⁵

Dengan pembulatan keatas, maka ditetapkan jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 53 orang.

⁴⁴*Ibid.*,

⁴⁵<http://rumushitung.com/2015/06/07/apa-itu-rumus-slovin/> (diakses tanggal 12 Mei 2016 pukul 00.33)

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Kategori teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *sampling insidental (accidental sampling)*. *Sampling insidental* atau aksidental adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih sampel yang secara kebetulan ditemui saja.⁴⁶

F. Prosedur Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dan diolah langsung dari objeknya seperti data hasil observasi, data hasil wawancara, dan data hasil pengisian kuesioner.⁴⁷ Untuk memperoleh data primer, ada beberapa cara, yang dapat digunakan antara lain wawancara dan kuesioner.

⁴⁶Endang Mulyatiningsih, *op.cit.*, h.11-12

⁴⁷*Ibid.*,

a. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka dengan sumber data (responden).

b. Kuesioner

Kuesioner atau yang dikenal sebagai angket merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.⁴⁸

Peneliti menggunakan metode kuesioner terstruktur dimana pilihan jawaban telah disediakan dan responden hanya tinggal memilih opsi jawaban yang disediakan.

2. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, hasil dari pengumpulan dan pengolahan pihak lain.⁴⁹

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari *PT IAF Multi Finance*, seperti daftar karyawan,

⁴⁸*Ibid.*, h. 27

⁴⁹*Ibid.*, h. 17

struktur organisasi dan data mengenai absensi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance selama 6 bulan terakhir.

Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa sumber dari internet, buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

G. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22.0 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur dengan tepat apa yang hendak diukur. Ada dua jenis validitas untuk

menguji ketepatan fungsi ukur instrumen, yakni validitas logis dan validitas empirik.⁵⁰

Peneliti menggunakan validitas empirik, yaitu pengujian validitas melalui sebuah uji coba. 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 0,05.⁵¹

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

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat

⁵⁰Sambas Ali Muhidin, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung : Pustaka Setia, 2011), h.30 - 31

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2006), h. 57.

dipercaya, dengan kata lain jika dilakukan beberapa kali pengukuran pada subjek yang sama hasil yang diperoleh relatif sama.⁵²

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.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus koefisien Alfa dari sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11}	=	reliabilitas instrumen (koefisien alfa)
k	=	banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_i^2$	=	jumlah varians butir
σ_t^2	=	variens 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.

⁵²Sambas Ali Muhidin, *op.cit.*, h.33

2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.⁵³

2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Penyajian data yang termasuk kedalam analisis deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi.⁵⁴ Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 53 orang karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

Hasil jawaban responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Interval : Range (R) / Kategori (K)}^{55}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{jumlah pernyataan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 30 \times 4 = 120 \quad (120 / 120 \times 100\%) = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{jumlah pernyataan} \times \text{skor terendah} \\ &= 30 \times 1 = 30 \quad (30 / 120 \times 100\%) = 25\% \end{aligned}$$

⁵³ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

⁵⁴ Sekaran dan Bougie, *Metode Penelitian* (Jakarta : Erlangga, 2010), h.61

⁵⁵ *Ibid.*,

Range (R) = skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 25\% = 75\%$$

Kategori (K) = 2

Interval = $R/K = 75\% / 2 = 37,5\%$ dibulatkan menjadi 38%

Maka, skor standar = $100\% - 38\% = 62\%$

Tabel 3.2
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel / Skor	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
> 62%	Tinggi	Rendah	Rendah
< 62%	Rendah	Tinggi	Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Untuk ketiga variabel, pernyataan yang akan digunakan adalah pernyataan sangat setuju (SS). Hal ini dikarenakan pernyataan yang diberikan bersifat positif dan dianggap dapat menggambarkan kondisi karyawan terhadap variabel yang diteliti.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak⁵⁶. Uji normalitas dapat diketahui melalui grafik maupun uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji

⁵⁶Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), h. 77-79

kolmogorov-smirnov dan dikatakan berdistribusi normal jika nilainya kurang dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah 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 0.05.⁵⁷

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.⁵⁸

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu

⁵⁷ Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

⁵⁸Hesin Umar, *op.cit.*, h.80-81

pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.⁵⁹

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 heterokedastisitas, dengan kata lain model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai signifikansi > 0,05.

4. Analisis Regresi

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel.⁶⁰ Model matematis dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

Keterangan :

: variabel terikat
a : konstanta
b : koefisien regresi
x : variabel bebas

Untuk mengetahui nilai a (konstanta) dan b (koefisien regresi) dapat

dihitung melalui persamaan berikut ini :

=

⁵⁹*Ibid.*, h. 82

⁶⁰Muhidin dan Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung : Pustaka Setia, 2011), h.188

Keterangan :

N : jumlah sampel
 : rata-rata skor variabel terikat
 : rata-rata skor variabel bebas\

b. Analisis Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.⁶¹

Rumus t-hitung adalah sebagai berikut :

Dimana :

t_{hitung} = nilai t
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas
 r = koefisien korelasi parsial

Sebelum melakukan pengujian, peneliti terlebih dahulu membuat hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H₁)

H₀ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_a: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

⁶¹Anwar Sanusi, *op.cit.*, h. 138

Hipotesis 2 (H₂)

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kriteria pengujian :

1. Ho diterima jika $-\alpha/2 \leq t_{hitung} \leq \alpha/2$
2. Ho ditolak jika $t_{hitung} > \alpha/2$ atau $< -\alpha/2$

c. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah “hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat”⁶². Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

Keterangan:

- : variabel terikat (*turnover intention*)
- a : konstanta
- b₁, b₂ : koefisien regresi
- X₁ : variabel bebas (kepuasan kerja)

⁶² DuwiPriyatno, *op.cit*, h.61

X_2 : variabel bebas (stres kerja)

d. Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel⁶³

Hipotesis :

H_0 : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

H_a : Kepuasan kerja dan stres kerja 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.

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

⁶³*Ibid.*,

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas (X) secara bersama-sama.

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 terikat.⁶⁴

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

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

⁶⁴*Ibid.*,

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada *Head Office* PT IAF Multi Finance sebanyak 53 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan dan status pernikahan. Data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai profil responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang dapat menentukan persepsi seseorang terhadap cara bekerja dan berfikir. Dalam penelitian ini responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	39	73,58 %
Perempuan	14	26,42 %
Jumlah	53	100,0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu 39 orang (73,58%) dibanding dengan perempuan yang hanya 14 orang (26,42%), dengan kata lain karyawan *head office* PT IAF didominasi oleh laki-laki.

Hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan pada PT IAF Multi Finance memang cenderung lebih mengutamakan keterampilan dan ketangkasan dari seorang laki-laki dibandingkan wanita. Selain itu, PT IAF Multi Finance yang bergerak dibidang *consumer leasing* dan penyediaan alat berat HITACHI merupakan pekerjaan yang lebih dekat dengan laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kematangan usia dapat menentukan pengalaman, kedewasaan dan kebijaksanaan seseorang. Perbedaan usia juga akan membedakan persepsi terhadap sesuatu seperti perilaku, cara berfikir, cara bekerja, pengambilan keputusan dan gagasan seseorang. Berikut adalah tabel usia responden :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
<30 tahun	9	16,98 %
30-40 tahun	25	47,17 %
41-50 tahun	15	28,30 %
>50 tahun	4	7,55%
Jumlah	53	100,0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas hasil penelitian terhadap usia responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden, jumlah responden terbanyak

berada pada rentang usia 30-40 tahun yakni sebanyak 25 orang (47,17%). Selanjutnya, sebanyak 15 orang (28,30%) responden berusia 41-50 tahun dan sebanyak 9 orang (16,98%) berada pada usia kurang dari 30 tahun. Jumlah responden yang paling sedikit berada pada usia lebih dari 50 tahun, yaitu sebanyak 4 orang (7,55%) saja.

Pekerjaan pada bidang *consumer leasing* membutuhkan kriteria orang yang dapat berfikir dan mengambil keputusan dengan bijak, kematangan psikologisnya cukup, berpengalaman, berwibawa, namun masih bersifat dinamis, semangat, bisa berbaur dengan pelanggan dan dapat menjalin kerjasama yang baik kepada berbagai pihak. Hal tersebut dapat ditemukan pada sebagian besar karyawan yang berusia 30-40 tahun dimana pola pikir dan emosinya dinilai sudah cukup matang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase
<5 tahun	11	20,76 %
5-10 tahun	27	50,94 %
11-15 tahun	9	16,98 %
> 15 tahun	6	11,32 %
Jumlah	53	100,0 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan karakteristik masa kerja yang ditunjukkan pada tabel 4.3 persentase tertinggi adalah responden yang sudah mempunyai masa kerja selama 5-10 tahun yakni sebesar 50,94%. Selanjutnya sebanyak 11 orang

(20,76%) responden mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun. Responden dengan masa kerja selama 11-15 tahun berjumlah 9 orang (16,98%) dan persentase yang paling rendah yakni responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 6 orang (11,32%).

Hal ini menunjukkan bahwa umumnya karyawan hanya bertahan pada masa kerja hingga 10 tahun saja, terbukti dengan hanya sedikit saja karyawan yang mampu bertahan hingga masa kerja 11 tahun keatas.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
SMA/Sederajat	12	22,64 %
D3	14	26,42 %
S1	26	49,06 %
S2	1	1,88 %
Jumlah	53	100,0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) yakni sebanyak 26 responden (49,06%). Di urutan kedua kedua, sebanyak 14 orang responden (26,42%) menjajaki pendidikan hingga lulus D3. Selanjutnya 12 orang responden (22,64%) mengenyam pendidikan hingga lulus SMA/ sederajat dan

yang menempuh pendidikan hingga jenjang Strata 2 (S2) hanya ada 1 orang (1,88%).

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam pekerjaan seseorang dikarenakan keterkaitannya dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Dengan kata lain, seseorang yang berpendidikan tinggi diharapkan mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitupula sebaliknya.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut merupakan data responden terkait dengan status pernikahannya yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pernikahan

Status Pernikahan	Responden	Persentase
Belum menikah	13	24,53 %
Sudah menikah	40	75,47 %
Jumlah	53	100,0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah menikah, yakni sebanyak 40 orang (75,47%). Responden yang belum menikah hanya sejumlah 13 orang (24,53%).

Status pernikahan akan menentukan kondisi tanggungan responden dan motivasinya dalam mencari nafkah. Seseorang yang telah menikah tentunya akan memiliki tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

Selain itu, orang yang sudah menikah juga akan lebih berhati-hati dan berfikir dengan masak jika mengambil suatu keputusan. Hal ini dikarenakan selain memikirkan dampak keputusan tersebut bagi dirinya sendiri, karyawan yang sudah menikah juga harus memikirkan dampak tersebut terhadap keluarganya. Dengan kata lain, seseorang yang telah menikah cenderung akan lebih berhati-hati dan berusaha melakukan berbagai tugasnya dengan baik serta membuat perencanaan dan pemikiran yang matang ketika mengambil keputusan untuk melakukan *turnover intention*.

B. Deskripsi Data Variabel

Hasil analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang meliputi variabel yang diteliti. Hasil analisis akan memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada 53 responden yang berasal dari karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

Jumlah pertanyaan keseluruhan ada 30 butir dimana variabel kepuasan kerja sebanyak 16 butir pertanyaan, variabel stres kerja 9 butir pertanyaan dan variabel *turnover intention* sebanyak 5 butir pertanyaan. Kuesioner penelitian memiliki skor penilaian dari skala 1 hingga 4, dengan skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk setuju (S), dan skor 4 untuk sangat setuju (SS).

1. Analisis Deskripsi *Turnover Intention* (Y)

Variabel terikat penelitian ini yaitu *turnover intention*, diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-5. Pada variabel tidak terdapat dimensi dengan total indikator sebanyak tiga butir, yaitu niat untuk keluar dari perusahaan pada pernyataan no 1, pencarian pekerjaan alternatif pada pernyataan 2 dan 3, dan pemikiran untuk keluar pada pernyataan nomor 4 dan 5. Analisis deskriptif untuk variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan	3	5,7	12	22,6	31	58,5	7	13,2
2.	Di waktu senggang, terkadang saya mencari informasi seputar pekerjaan di tempat lain	0	0,0	9	17	37	69,8	7	13,2
3.	Saya sering bertanya kepada teman-teman mengenai pekerjaan di perusahaan lain	4	7,5	11	20,8	30	56,6	8	15,1
4.	Meninggalkan perusahaan membawa berbagai keuntungan bagi saya	11	20,8	14	26,4	28	52,8	0	0,0
5.	Jika saya memiliki alasan untuk absen kerja, saya akan langsung menggunakannya	4	7,5	12	22,6	29	54,8	8	15,1
Persentase Rata-rata <i>Turnover Intention</i>		8,3		21,9		58,5		11,3	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

Ditinjau dari Tabel 4.6 diatas, dilihat hasil keseluruhan indikator yang ada dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* tinggi. Hal ini dikarenakan jumlah jawaban sangat setuju sebesar 11,3% lebih rendah dari nilai kriteria yang telah ditentukan pada bab sebelumnya, yakni sebesar 62%.

Penyebab yang paling dominan dikarenakan banyaknya karyawan yang sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, tingginya tingkat *turnover intention* juga dipicu oleh kegiatan karyawan yang mengisi waktu senggangnya dengan mencari informasi atau bertanya kepada temannya mengenai pekerjaan ditempat lain.

2. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel bebas pertama yaitu kepuasan kerja, diukur melalui pernyataan dari nomor 6-21. Terdapat 5 dimensi, dimensi pertama yaitu *the work itself* yang diukur melalui pernyataan nomor 6-9. Dimensi kedua adalah *pay* yang diukur melalui pernyataan nomor 10-13. Selanjutnya *supervision* diukur melalui pernyataan nomor 14-17, *co-workers* yang diukur melalui pernyataan 18 & 19, dan dimensi terakhir yaitu *promotion* yang diukur melalui pernyataan nomor 20 & 21.

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Work Itself (Pekerjaan Itu Sendiri)									
6.	Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan menyenangkan	19	35,9	22	41,5	7	13,2	5	9,4
7.	Pekerjaan yang saya lakukan memberi kesempatan saya untuk belajar	3	5,6	9	17	34	64,2	7	13,2
8.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	14	26,4	21	39,6	12	22,6	6	11,3
9.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	11	20,8	23	43,4	16	30,2	3	5,6
Jumlah rata-rata (%)			22,2		35,4		32,6		9,9

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Pay (Pembayaran)									
10.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan	16	30,2	35	66	2	3,8	0	0,0
11.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	13	24,5	36	68	4	7,5	0	0,0
12.	Saya merasa gaji saya dibayar dengan adil sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan	28	52,8	20	37,7	3	5,6	2	3,8
13.	Fasilitas dan tunjangan yang saya dapat sesuai dengan jabatan saya saat ini	21	39,6	25	47,1	6	11,3	1	1,9
Jumlah rata-rata (%)		36,8		54,7		7,1		1,4	
Supervision (Pengawasan)									
14.	Atasan saya dapat membimbing saya dengan baik	2	3,8	23	43,4	17	32	11	20,7
15.	Atasan saya akan membantu jika saya mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang diberikan	0	0,0	7	13,2	25	47,1	21	39,6
16.	Pengawasan yang dilakukan atasan saya dapat meminimalisir kesalahan yang saya buat	5	9,4	16	30,2	14	26,4	18	34
17.	Saya sependapat dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pimpinan	16	30,2	11	20,8	23	43,4	3	5,6
Jumlah rata-rata (%)		10,9		26,9		37,2		24,9	
Coworkers (Rekan Kerja)									
18.	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain	7	13,2	7	13,2	21	39,6	18	34,0
19.	Saya dan rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik	5	9,4	17	32	20	37,7	11	20,7
Jumlah rata-rata (%)		11,3		22,6		38,7		27,4	
Promotion (Promosi)									
20.	Jika kinerja saya bagus, saya akan mendapatkan promosi	3	5,6	20	37,7	16	30,2	14	26,4
21.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memiliki jenjang karir yang menjanjikan	0	0,0	13	24,5	24	45,3	16	30,2
Jumlah rata-rata (%)		2,8		31,1		37,8		28,3	
Total Kepuasan Kerja		16,8		34,1		30,6		18,4	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

Ditinjau dari Tabel 4.7 dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi pertama yaitu *the work itself* (pekerjaan itu sendiri). Responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 35,4%, menjawab setuju sebesar 32,6%, sangat tidak setuju 22,2% dan sangat setuju sebesar 9,9%.

Dapat dilihat persentase jawaban untuk dimensi kedua yaitu *pay* (gaji/pembayaran), lebih dari separuh responden (54,7%) menyatakan tidak setuju, lalu sebanyak 36,8% menyatakan sangat tidak setuju, kemudian responden yang menjawab setuju 7,1%, dan hanya 1,4% responden yang menjawab sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa hampir seluruh responden cenderung tidak setuju dengan jumlah pembayaran/gaji mereka saat ini yang dirasakan belum mencukupi kebutuhan mereka, fasilitas yang dinilai kurang adil serta pemberian gaji yang masih jauh dari harapan.

Dimensi ketiga yaitu *supervision* (pengawasan) yang memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju dengan persentase 37,2%. Sebanyak 26,9% menyatakan tidak setuju, 24,9% menyatakan sangat setuju dan hanya 10,9% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa hubungannya dengan atasan dinilai cukup baik dikarenakan atasan yang kerap membantu bawahannya yang kesulitan mengerjakan tugas serta dapat membimbing bawahannya dengan baik.

Dimensi selanjutnya yaitu *co-workers* (rekan kerja) memperoleh hasil jawaban terbesar pada kategori setuju dengan presentase sebesar 38,7%, sedangkan sebesar 27,4%, responden menyatakan setuju, diikuti dengan tidak setuju sebesar 22,6 %, dan sangat tidak setuju sebesar 11,3 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan, sebagian besar responden merasa hubungannya dengan rekan kerja sudah cukup baik.

Dimensi terakhir yaitu *promotion* (promosi) yang memperoleh hasil terbesar pada jawaban setuju sebesar 37,8%. 31,1 % responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 28,3% responden sangat setuju dan hanya 2,8% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menandakan bahwa lebih dari separuh karyawan merasa promosi dalam perusahaan sudah cukup baik dan adil serta jenjang karir cukup menjanjikan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden yaitu kategori tidak setuju dengan persentase sebesar 34,1%, kemudian pernyataan setuju sebesar 30,6%, diikuti dengan sangat setuju sebesar 18,4%, serta sangat tidak setuju sebesar 16,8%. Berdasarkan jawaban dari ke-53 responden, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dialami karyawan terbilang masih rendah karena memiliki skor jawaban sangat setuju masih dibawah total skor (62 %).

Penyebab yang paling mendominasi rendahnya tingkat kepuasan kerja pada PT IAF Multi Finance berada pada dimensi *pay* (pembayaran). Hanya

sebesar 3,8% karyawan yang menilai bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka (dilihat dari total persentase pernyataan setuju dan sangat setuju). Dengan kata lain, lebih dari 90% sisanya merasa gaji yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan. Selain itu, karyawan juga menilai gaji yang diberikan belum sesuai dengan harapan mereka. Hal ini kemudian diperparah dengan 91,6% karyawan menilai gaji yang diberikan belum adil dan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Ketiga faktor inilah yang dinilai sangat berperan dalam mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja pada PT IAF Multi Finance.

3. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Variabel bebas yang kedua yaitu stres kerja yang diukur melalui pernyataan nomor 22 hingga 30 dengan 5 dimensi. Dimensi pertama yaitu luar organisasi, diukur melalui butir pernyataan nomor 22. Dimensi kedua organisasi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 23-26. Ketiga yaitu individu, diukur melalui butir pernyataan nomor 27 dan 28. Dimensi terakhir adalah kelompok yang diukur pada butir pernyataan nomor 29-30. Berikut adalah analisis deskriptifnya:

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Luar Organisasi									

22.	Kemajuan teknologi memudahkan saya dalam mengerjakan tugas	1	1,9	17	32	28	52,8	7	13,2
Jumlah rata-rata (%)			1,9		32,0		52,8		13,2

Organisasi									
23.	Saya merasa mampu mengerjakan seluruh tugas yang diberikan	10	18,9	32	60,3	9	17	2	3,8
24.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas dengan cepat	12	22,6	26	49,1	12	22,6	3	5,6
25.	Saya selalu pulang kerja tepat waktu	19	35,9	30	56,6	2	3,8	0	0,0
26.	Saya merasa kebijakan yang diterapkan perusahaan adil bagi saya selaku	10	18,9	15	28,3	18	34,0	10	18,9
Jumlah rata-rata (%)			24,1		48,6		19,4		7,1
Individu									
27.	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	7	13,2	34	64,2	11	20,7	1	1,9
28.	Saya hanya mengerjakan tugas dari	8	15	33	62,3	9	17	3	5,6
Jumlah rata-rata (%)			14,1		63,3		18,9		3,8
Kelompok									
29.	Saya dapat bekerja dalam team dengan baik	2	3,8	5	9,4	21	39,6	25	47,2
30.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	0,0	4	7,5	26	49,1	23	43,4
Jumlah rata-rata (%)			1,9		8,45		44,35		45,28
Total Stress Kerja			10,5		38,1		33,8		17,3

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Ditinjau dari Tabel 4.8 dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi luar organisasi responden yang menjawab dengan jawaban setuju memiliki presentase tertinggi sebesar 512,8 %, kemudian diikuti dengan responden yang memberikan jawaban tidak setuju dengan presentase 32%, 13,2 % responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kemajuan teknologi memudahkan pekerjaan mereka dan tidak membuat karyawan stres.

Dimensi kedua adalah organisasi. Responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 58,6%, lalu diikuti dengan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 24,1 %, jawaban setuju sebesar 19,4 %, serta jawaban sangat setuju sebesar 7,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak mampu mengerjakan seluruh tugas yang diberikan dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat sehingga mengakibatkan mereka sering pulang terlambat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dimensi ketiga adalah individu. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan sebesar 63,3 %,setuju sebesar 18,9 %, sangat tidak setuju 14,1 %, dan 3,8% responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden tidak menikmati pekerjaannya dan seringkali mendapat tugas dari divisi lain yang bukan menjadi *job desc* mereka.

Dimensi terakhir adalah kelompok. Responden menjawab tidak setuju sangat setuju sebesar 45,28 %, 44,35% menyatakan setuju, sebanyak 8,45% menyatakan tidak setuju dan hanya 1,9% yang menyatakan sangat tidak setuju. Dalam dimensi ini, hampir seluruh responden merasa hubungannya dengan rekan kerja sudah cukup baik.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju 38,1%, yang disusul dengan jawaban

setuju sebesar 33,8%, jawaban sangat setuju 17,3% dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 10,5%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan tingkat stres tinggi dikarenakan jumlah persentase dari jawaban sangat setuju nilainya dibawah skor standar, yakni 62 %. Stres kerja tersebut dikarenakan beban kerja yang berlebihan dan harus dikerjakan dalam *deadline* yang relatif singkat, seringkali karyawan *overtime* tanpa dibayar dan kebijakan perusahaan yang dinilai kurang adil bagi karyawan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

1. Hasil Pengujian Instrumen

1.1 Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya kepada karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance, peneliti melakukan uji validitas kuesioner terlebih dahulu untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan di beberapa kantor cabang dengan ketentuan memiliki kesamaan karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan perhitungan uji validitas menggunakan *correlation pearson product moment* dibantu dengan *software SPSS 22*.

Kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau *item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau *item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Hasil uji validitas dari 30 pernyataan dalam kuesioner, dengan jumlah responden 30 orang dan $\alpha=0,05$ adalah sebesar 0,361. Sehingga nilai r_{hitung} yang didapat jika lebih dari 0,361 maka dianggap valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel *turnover intention*, kepuasan kerja dan stres kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)			
1	0,361	0.797	Valid
2	0,361	0.804	Valid
3	0,361	0.771	Valid
4	0,361	0.793	Valid
5	0,361	0.704	Valid
Kepuasan Kerja			
6	0,361	0.790	Valid
7	0,361	0.868	Valid
8	0,361	0.814	Valid
9	0,361	0.841	Valid

10	0,361	0.792	Valid
11	0,361	0.686	Valid
12	0,361	0.808	Valid
13	0,361	0.688	Valid
14	0,361	0.830	Valid
15	0,361	0.835	Valid
16	0,361	0.730	Valid
17	0,361	0.549	Valid
18	0,361	0.633	Valid
19	0,361	0.787	Valid
20	0,361	0.654	Valid
21	0,361	0.626	Valid
Stres Kerja			
22	0,361	0.706	Valid
23	0,361	0.685	Valid
24	0,361	0.750	Valid
25	0,361	0.611	Valid
26	0,361	0.859	Valid
27	0,361	0.675	Valid
28	0,361	0.468	Valid
29	0,361	0.837	Valid
30	0,361	0.767	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai T_{hitung} yang lebih lebih besar dari T_{tabel} (0.361). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

1.2 Uji Reliabilitas

Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien realibilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0.830	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.942	Reliabel
Stres Kerja	0.864	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel > 0,6; untuk variabel *turnover intention* sebesar 0.830, kepuasan kerja sebesar 0.942, dan stres kerja sebesar 0.864. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian karena telah memenuhi syarat > 0,06.

2. Uji Asumsi Klasik

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

2.1 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.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
N		53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.08	32.17	36.83
	Std. Deviation	2.385	6.897	4.644
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.076	.098
	Positive	.098	.058	.087
	Negative	-.100	-.076	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.725	.556	.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.669	.917	.684

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel 4.11 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai signifikan dari penelitian ini adalah untuk variabel *turnover intention* sebesar 0.669, kepuasan kerja 0.917 dan stres kerja 0.684. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua variabel berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan metode analisis regresi linear berganda.

2.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Pengujian dapat dilakukan 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) $< 0,05$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

ANOVA Table			Sum of	df	Mean	F	Sig.
<i>Turnover</i>	Between	(Combined)	215.591	25	8.624	2.907	.004
<i>Intention</i>	* Groups	Linearity	159.791	1	159.791	53.857	.000
Kepuasan		Deviation	55.800	24	2.325	.784	.725
Kerja	Within Groups		80.107	27	2.967		
	Total		295.698	52			

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention* pada Tabel 4.12 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 4.13
Uji Linearitas Stres Kerja dan *Turnover Intention*

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
<i>Turnover Intention</i> Stres Kerja	Between	(Combined)	191.165	16	11.948	4.115	.000
	* Groups	Linearity	138.196	1	138.196	47.593	.000
		Deviation	52.968	15	3.531	1.216	.305
		Within Groups	104.533	36	2.904		
		Total	295.698	52			

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel stres kerja dengan variabel *turnover intention* pada Tabel 4.13 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.

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

2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas menggunakan SPSS dengan melihat nilai VIF (*variance*

inflation factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan	.841	1.189
	Stres Kerja	.841	1.189

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.14 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk kepuasan kerja dan stres kerja yaitu masing-masing sebesar 1,189. 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 kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

2.4 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 $< 0,05$, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized	Kepuasan	Stres
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1.000	-.075	.008
		Sig. (2-tailed)	.	.595	.953
		N	53	53	53
	Kepuasan Kerja	Correlation	-.075	1.000	-.349*
		Sig. (2-tailed)	.595	.	.010
		N	53	53	53
	Stres Kerja	Correlation	.008	-.349*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.953	.010	.
		N	53	53	53

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

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Pada Tabel 4.15 diatas , diketahui korelasi antara kepuasan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.595; korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.953. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi $> 0,05$.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

3.1. Hipotesis 1 (H_1) : Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

3.1.1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana untuk H_1 (uji t)

Uji regresi sederhana merupakan metode untuk melihat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis 1

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

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

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya > 0.05
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya < 0.05

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 22.0 di bawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.252	1.079		22.467	.000
Kepuasan Kerja	-.254	.033	-.735	-7.744	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar -7.744. 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 $53-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2,008 dengan demikian $t_{hitung} (-7.744) < t_{tabel} (2,008)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_1

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$= 24.252 + (-)0.254X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 24.252. Dengan demikian, jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai -0.254. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0.254. Artinya, jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar -0.254. Karena koefisien variabel X_1 bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

3.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_1

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 4.17
Hasil Analisis R² Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	.735 ^a	.540	.531	1.632

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Dari Tabel 4.17 diketahui nilai R² sebesar 0.540 atau (54%).

Hal ini menunjukkan bahwa 54% *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

3.2. Hipotesis 2 (H₂) : Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

3.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₂ (uji t)

Uji hipotesis kedua sama dengan uji hipotesis pertama, yaitu dengan melakukan analisis regresi linear sederhana (uji t). Adapun rumusan hipotesis dan kriterianya pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H₀: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_a: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

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

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya kurang dari 0.05

Adapun untuk menguji hipotesis yang kedua ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 22.0 di bawah ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.306	1.480		4.260	.000
Stres Kerja	.351	.052	.684	6.689	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan Tabel 4.18, variabel stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6.689. 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 $53-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2,008 dengan demikian t_{hitung} (6.689) $>$ t_{tabel} (2.008) serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 2 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan

demikian variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H₂

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$= 6.306 + 0.351X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 6.306 dengan demikian, jika nilai variabel stres kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai 6.306

Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0.351. Artinya, jika nilai variabel stres kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.351 satuan. Karena koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara stres kerja dengan *turnover intention*.

3.2.3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_2

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.19
Hasil Analisis R^2 Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	.684 ^a	.467	.457	1.757

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Dari Tabel 4.19 diketahui nilai R^2 sebesar 0.467 atau 46.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 46.7% *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor stres kerja sedangkan sisanya sebesar 53.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

3.3. Hipotesis 3 (H_3) : Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

3.3.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda untuk Hipotesis 3 (uji F)

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention*, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3:

H_0 : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_a : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

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

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F
(ANOVA)

ANOVA^b

Model		Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.378	2	106.689	64.801	.000 ^a
	Residual	82.320	50	1.646		
	Total	295.698	52			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Pada Tabel 4.20 diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 64,801. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (k -1) atau 3-1 = 2, dan df 2 (n-k) atau 53-3= 50. Menghasilkan F_{tabel} sebesar

3,18 dengan demikian $F_{hitung} (64,801) > F_{tabel} (3,18)$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian $<0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *turnover intention* karena $F_{hitung} (64,801) > F_{tabel} (3,18)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

3.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H₃

Setelah dilakukan uji F untuk membuktikan Hipotesis ke 3, kemudian diperoleh model persamaan regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS seperti tabel dibawah ini:

Tabel 21
Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
(Simultan)

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.412	2.081		8.848	.000
Kepuasan	-.190	.028	-.550	-6.758	.000
Stres Kerja	.238	.042	.464	5.705	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga, yaitu :

$$= 18.412 + (-) 0.190X_1 + 0.238X_2$$

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 18.412. Dengan demikian, jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) bernilai 18.412.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0.90 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan nilai variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.190, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Kemudian koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0.238 dan bertanda positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai variabel stres kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.238, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3

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

Tabel 4.22
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	.849 ^a	.722	.710	1.283

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2016

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.722 atau (72.2%). Hal ini menunjukkan bahwa 72.2% *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 27.8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linier sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.23
Interpretasi Hasil Penelitian

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R^2
Analisis Regresi Linear Sederhana	H ₁ : Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> (Parsial)	H ₀ ditolak	= 24.252 + (-) 0.254X ₁	54%
	H ₂ : Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> (Parsial)	H ₀ ditolak	= 6.306 + 0.351X ₂	46.7%
Analisis Regresi Linear Berganda	H ₃ : Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> (Simultan)	H ₀ ditolak	= 18.412 + (-) 0.190X ₁ + 0.238X ₂	72.2%

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22.0, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama dan kedua ditolak. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance.

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka dapat membuat *turnover intention*nya meningkat. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja yang diukur menggunakan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, pengawasan, rekan kerja dan promosi.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, responden yang menyatakan sangat setuju hanya sebesar 18.4%, sehingga tergolong dibawah skor standar yang telah ditentukan, yakni 62%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kepuasan kerja yang mereka rasakan masih tergolong rendah. Beban pekerjaan yang dinilai terlalu besar, pekerjaan yang dinilai kurang menyenangkan, serta gaji yang belum sesuai dengan apa yang mereka korbankan merupakan beberapa faktor yang berperan terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, hasil uji t pada variabel kepuasan kerja juga menunjukkan H_0 pada hipotesis pertama ditolak dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang

dilihat berdasarkan $t_{hitung} (-7.744) < t_{tabel} (2,008)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil tersebut konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Budiyanto (2016), Pradharna (2015), Syahronica *et.al* (2015), Waspodo *et.al* (2013) Dian (2013) dan Irbayuni (2012) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik dan tinggi, sebaliknya *turnover intention* akan mengalami penurunan. Jika karyawan merasa tidak puas atas karena apa yang didapat tidak sebanding dengan yang dikorbankan, maka karyawan akan memiliki tingkat *turnover intention*nya akan mengalami kenaikan.

Selain kepuasan kerja, stres kerja karyawan terbukti mempengaruhi *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance. Apabila stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka *turnover* karyawan pun akan naik. Begitu juga sebaliknya apabila stres kerja rendah maka *turnover intention* akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel stres kerja yang diukur menggunakan dimensi luar organisasi, organisasi, individu, dan kelompok.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dibawah skor standar yang ditentukan (62%), yakni hanya sebesar 17.3% ataudengan kata lain menunjukkan bahwa stres kerja cukup tinggi yang dialami karyawan.

Tingginya tingkat stres kerja diakibatkan faktor organisasi yang memberikan tekanan seperti beban kerja berlebih, seringnya karyawan *overtime* tanpa dibayar, *deadline* pekerjaan yang sempit, serta pekerjaan yang seringkali bukan menjadi tanggung jawab/job desc karyawan.

Hasil uji t pada variabel stres kerja juga menunjukkan bahwa H_0 pada hipotesis kedua ditolak, dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (6.689) > t_{tabel} (2,008)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Hasil tersebut konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016), Pradharna (2015), Yusi *et.al* (2014), dan Wasposito (2013) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan merasa tingkat stres kerjanya tinggi, maka tingkat *turnover intention*nya akan mengalami kenaikan pula. Sebaliknya jika karyawan merasa tingkat stres kerjanya rendah, maka *turnover intention* juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak. Jika dilihat dari $F_{hitung} (64.801) > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.722, hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel kepuasan kerja dan stres

kerja secara simultan terhadap *turnover intention* adalah sebesar 72.2%. Sisanya sebesar 27.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016), Budiyanto (2016), Pradharna (2015), Syahronica *et.al* (2015), Yusi *et.al* (2014), Waspodo *et.al* (2013) dan Dian (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selain itu, karyawan pada *head office* PT IAF Multi Finance didominasi oleh karyawan laki-laki pada rentang usia 30-40 tahun dan berstatus telah menikah. Hal ini dikarenakan bidang pekerjaan pada PT IAF Multi Finance dibidang *consumer leasing automotif* dan penyediaan alat berat merupakan bidang pekerjaan yang lebih mudah dipahami oleh laki-laki. Kualifikasi lain yang diperlukan yakni karyawan yang berpengalaman, matang secara emosional, mampu mengambil keputusan dengan tepat, dinamis dan mudah bersosialisasi serta penuh tanggung jawab. Hal ini sebagian besar ditemukan pada karyawan dengan rentang usia 30 sampai 40 tahun sehingga dengan kata lain, karyawan *head office* PT IAF Multi Finance didominasi oleh karyawan yang memang cocok dengan kualifikasi tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance adalah:
 - a. Kepuasan Kerja pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance tergolong masih rendah.
 - b. Stres Kerja pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance tergolong masih cukup tinggi
 - c. *Turnover Intention* Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance tergolong cukup tinggi.
2. Terbukti secara empiris bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance. Jika kepuasan kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* akan rendah, begitupula sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja rendah maka tingkat *turnover intention* yang akan tinggi / meningkat.

3. Terbukti secara empiris bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance. Jika stres kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka akan tingkat *turnover intention* karyawan akan tinggi juga, begitupula sebaliknya.
4. Secara empiris Kepuasan kerja dan stres kerja bersama-sama terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *Head Office* PT IAF Multi Finance dimana H_0 ditolak dan H_a diterima.. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, jika kepuasan kerja yang diterima karyawan tinggi dan stres kerja karyawan rendah, maka tingkat *turnover intention* akan rendah, berlaku juga sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, terdapat pengaruhnegatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan peningkatan atau penurunan *turnover intention* pada karyawan *head office* PT IAF Multi Finance.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memperhatikan dengan baik tingkat kepuasan kerja dan stres kerja karyawannya agar tingkat *turnover intention* dapat menurun. Tidak hanya

kepuasan kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, namun masih banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Meski demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dan stres kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

C. Saran

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

1. Saran untuk PT IAF Multi Finance

- a. Berkaitan dengan *turnover intention*, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi stres kerja yang dirasakan karyawan.
- b. Berkaitan dengan kepuasan kerja, PT IAF Multi Finance perlumelakukan perbaikan pemberian gaji, kompensasi dan fasilitas pendukung lainnya sehingga diharapkan dapat memicu semangat para karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan kesejahteraan karyawan guna “menjaga” karyawan-karyawannya agar tidak meninggalkan perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, terutama bagi para *qualified employee*.
- c. Berkaitan dengan stres kerja, ada beberapa langkah yang dapat ditempuh perusahaan. Pertama, perusahaan harus melakukan analisis *job spesification* sehingga pembagian *job desc* karyawan lebih jelas dan tidak ada lagi peran ambigu dalam perusahaan. Kedua, jika

karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya setelah jam kerja kantor selesai, perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi berupa uang lembur, sehingga dapat memicu semangat karyawan.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya :

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda namun variabel yang sama yakni variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*.
- b. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menggunakan variabel independen lain yang lebih menarik untuk diteliti sebagai acuan dalam pengujian kembali apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi *turnover intention*, juga untuk memperkaya variasi dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Muhammad et.al, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan”, **Jurnal Penelitian**, Universitas Hasanuddin, hal 3
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern**. Bandung: Alfabeta, 2009
- Bangun, Wilson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga, 2012
- Budiyono, Rokhmad Budiyono. “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* : studi pada PT Duta Service Semarang”, **Jurnal STIE Semarang**. 2016, 8, hal 43.
- Gibson, James L. **Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses**. Jakarta: Erlangga, 2010
- Simamora, Henry. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit STIE, 2004)
- Handoko, T. Hani. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya, 2015
- Ilham Akhsanu Ridlo, “Turnover Karyawan : Kajian Literatur”, **Serial Paper Manajemen, Public Health Movement Indonesia**, 2012, hal Iv.
- <http://rumushitung.com/2015/06/07/apa-itu-rumus-slovin/> (diakses tanggal 12 Mei 2016)
- <http://www.ilmupsikologi.com/2015/09/jenis-skala-pengukuran-dan-karakteristik.html> (diakses pada tanggal 12 Mei 2016)
- Kaswan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. **Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill, 2008
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Mello, Jeffrey A. **Strategic Human Resource Management**. Amerika Serikat: South-Western, 2006

- Muhidin dan Abdurrahman. **Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian**. Bandung: Pustaka Setia, 2011
- Muhidin, Sambas Ali. **Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian**. Bandung: Pustaka Setia, 2011
- Mulyatiningsih, Endang. **Metode penelitian Terapan Bidang Pendidikan**. Bandung: Alfabeta, 2012
- Nazir, Moh. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesi, 2007
- Panggabean, Mutiara S. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004
- Priyatno, Duwi. **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran**. Yogyakarta: Gaya Media, 2010
- Rivai, Veithzal dan Ela Jauvani Sagala. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. **Organizational Behavior. 12th edition**. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Sanusi, Anwar. **Metode Penelitian Bisnis**. Jakarta: Salemba Empat, 2013
- Sekaran, Uma dan Bougie. **Metode Penelitian**. Jakarta: Erlangga, 2010
- Sugiyono. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta, 2010
- . **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharsono. **Pengetahuan Dasar Organisasi**. Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2012
- Sukardi. **Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktik**. Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Triatna, Cipi. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015
- Umar, Husein Umar. **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2010.
- . **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
Formulir Persetujuan Penelitian

LAMPIRAN 2

Kartu Bimbingan Skripsi

LAMPIRAN 3

Kartu Perbaikan dan Saran

LAMPIRAN 4

KUISIONER PRA PENELITIAN

KUISIONER PRA PENELITIAN TAHAP I

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
1.	Apakah anda sering merasa ingin meninggalkan perusahaan ?	14	6	70 %
2.	Apakah anda berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu setahun kedepan ?	11	9	55 %

KUISIONER PRA PENELITIAN LANJUTAN

Divisi / bagian :

Usia / jenis kelamin : /

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* (keinginan untuk meninggalkan / keluar dari pekerjaan) :

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase
1.	Jika saat ini anda mengalami stres ataupun frustrasi karena tekanan pekerjaan yang terlalu besar anda akan berfikir untuk segera keluar/resign dari pekerjaan anda saat ini.	13	7	65 %
2.	Ketika anda memperoleh kepuasan kerja (gaji, fasilitas, tunjangan, dsb) yang rendah anda ingin segera keluar dari pekerjaan anda saat ini.	17	3	85 %
3.	Gaya kepemimpinan atasan anda saat ini tidak cocok dengan anda dan membuat anda berencana keluar dari perusahaan.	7	13	35 %
4.	Karakteristik pekerjaan yang tidak anda sukai/kurang cocok dengan anda membuat anda ingin keluar dari pekerjaan.	9	11	45 %
5.	Anda merasa saat ini tidak memiliki komitmen organisasi yang kuat dengan perusahaan sehingga anda tidak ragu ketika merencanakan untuk resign dari perusahaan.	10	10	50 %
6.	Lingkungan kerja anda saat ini (baik lingkungan fisik (bangunan kantor, ruangan anda bekerja) maupun lingkungan sosial (rekan kerja, pimpinan)) membuat anda tidak nyaman sehingga anda merencanakan keluar dari perusahaan karena hal tersebut.	10	10	50 %

LAMPIRAN 6
KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Karyawan PT IAF Multi Finance

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Syifah Qomariatul Jannah saat ini tengah melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Head Office PT IAF Multi Finance**”. Adapun penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam rangka memperoleh data terkait dengan penelitian tersebut saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner ini.

Tidak ada penilaian benar atau salah untuk jawaban yang diberikan, sehingga saya berharap Bapak / Ibu akan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan apa adanya. Selain itu, segala informasi terkait penelitian ini akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak / Ibu sekalian, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Syifah Qomariatul Jannah

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin :

Pria

Wanita

Usia :

< 30 tahun

41 – 50 tahun

30 – 40 tahun

> 50 tahun

Masa kerja :

< 5 tahun

11 – 15 tahun

5 – 10 tahun

> 15 tahun

Pendidikan terakhir :

SMA

S1

D1 – D3

S2

Status pernikahan :

Belum menikah

Sudah menikah

Petunjuk pengisian : Berilah tanda pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai pada pernyataan dibawah ini.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Skala			
		STS	TS	S	SS
<i>Turnover Intention</i>					
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan				
2.	Di waktu senggang, terkadang saya mencari informasi seputar pekerjaan di tempat lain				
3.	Saya sering bertanya kepada teman-teman mengenai pekerjaan di perusahaan lain				
4.	Meninggalkan perusahaan membawa berbagai keuntungan bagi saya				
5.	Jika saya memiliki alasan untuk absen kerja, saya akan langsung menggunakannya				
<i>Kepuasan Kerja</i>					
6.	Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan menyenangkan				
7.	Pekerjaan yang saya lakukan memberi kesempatan saya untuk belajar				
8.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini				
9.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
10.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan				
11.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya				
12.	Saya merasa gaji saya dibayar dengan adil sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan				
13.	Fasilitas dan tunjangan yang saya dapat sesuai dengan jabatan saya saat ini				
14.	Atasan saya dapat membimbing saya dengan baik				
15.	Atasan saya akan membantu jika saya mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang diberikan				

No.	Pernyataan	Skala			
		STS	TS	S	SS
Kepuasan Kerja					
16.	Pengawasan yang dilakukan atasan saya dapat meminimalisir kesalahan yang saya buat				
17.	Saya sependapat dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pimpinan				
18.	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain				
19.	Saya dan rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik				
20.	Jika kinerja saya bagus, saya akan mendapatkan promosi				
21.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memiliki jenjang karir yang menjanjikan				
Stres Kerja					
22.	Kemajuan teknologi memudahkan saya dalam mengerjakan tugas				
23.	Saya merasa mampu mengerjakan seluruh tugas yang diberikan				
24.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas dengan cepat				
25.	Saya selalu pulang kerja tepat waktu				
26.	Saya merasa kebijakan yang diterapkan perusahaan adil bagi saya selaku karyawan				
27.	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini				
28.	Saya hanya mengerjakan tugas dari divisi saya				
29.	Saya dapat bekerja dalam team dengan baik				
30.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja				

LAMPIRAN 5
Data Hasil Penelitian

No.	Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2
2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2
3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
4	4	3	4	4	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
6	4	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3
7	3	4	4	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
8	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
9	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	3	2	3	3	2	1	1	1	2	1	4	1	3	2
11	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
12	4	4	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2
13	4	3	4	3	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
14	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
16	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
17	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2
18	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
19	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
20	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
21	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
22	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1
23	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2
24	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	4	1
26	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
27	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	3	4	4	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
30	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3
31	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	4	4	4	3	4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
33	3	3	2	3	3	1	4	2	1	4	4	1	1	1	1
34	4	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3
35	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
36	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3
37	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3
38	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
39	4	4	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
40	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2
41	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3
43	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
44	3	3	4	3	4	3	3	1	2	1	1	3	1	1	2
45	4	3	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
46	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2
47	3	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3
48	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
49	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
51	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2
52	4	3	3	4	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
53	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2

No.	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4
5	1	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	2	2	1	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4
7	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
8	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
9	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4
10	2	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
11	1	1	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4
12	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
14	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
15	2	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
16	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
17	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
21	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
22	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
25	1	4	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
27	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
29	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
31	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4
32	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
33	1	4	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
34	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
35	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
36	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
37	3	4	3	2	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4
38	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
39	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
40	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
41	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
42	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
43	1	1	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	3	3	3
44	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
45	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
46	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
47	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
48	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
50	2	1	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
53	1	1	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4

LAMPIRAN 6
UJI VALIDITAS

Data Mentah Uji Validitas

No.	Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10
1	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
7	3	3	4	4	3	2	1	1	1	2
8	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
9	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2
10	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
13	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
14	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1
15	1	1	3	4	4	1	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
18	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
20	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1
22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
23	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
24	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
25	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
26	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
27	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
29	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2

No.	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
7	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
8	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2
9	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
12	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
13	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
14	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
15	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
16	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
18	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
19	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
22	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
26	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2
27	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2
28	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2

No	X1.2	X2.2	X2.2	X2.2	X2.2	X2.2	X2.2	X2.2	X2.2	X2.3
1	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4
2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2
3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2
4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
7	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
8	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
9	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2
10	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
13	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3
14	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3
15	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3
16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
17	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
18	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
21	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3
23	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
27	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3
30	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3

HASIL UJI VALIDITAS***Turnover Intention (Y)***

		Y
Y.01	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.02	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.03	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.04	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.05	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Kepuasan Kerja

		X1
X1.06	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.07	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.08	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.09	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.10	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.11	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.12	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.13	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

X1.14	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.15	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.16	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.17	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X1.18	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.19	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.20	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.21	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Stres Kerja

		X2
X2.22	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.23	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.24	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.25	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.26	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.27	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

X2.28	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
X2.29	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.30	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

LAMPIRAN 7
HASIL UJI RELIABILITAS

A. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
.830	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
Y.01	12.57	3.289	.650	.789
Y.02	12.50	3.293	.665	.785
Y.03	12.33	3.609	.645	.792
Y.04	12.47	3.568	.677	.784
Y.05	12.67	3.609	.521	.826

B. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
.942	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
X1.06	31.27	44.892	.749	.937
X1.07	31.50	46.121	.848	.935
X1.08	31.50	47.293	.792	.937
X1.09	31.40	45.283	.813	.935
X1.10	31.23	45.220	.753	.937
X1.11	31.40	47.766	.647	.939
X1.12	31.53	45.085	.773	.936
X1.13	31.40	46.179	.634	.940
X1.14	31.47	46.740	.807	.936
X1.15	31.37	44.516	.802	.935
X1.16	31.23	46.875	.691	.938
X1.17	31.23	47.220	.475	.944
X1.18	30.83	46.282	.567	.942
	Scale Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
X1.19	31.47	43.430	.735	.938
X1.20	31.43	49.013	.623	.940
X1.21	31.23	47.702	.576	.941

C. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
.864	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
X2.22	22.43	12.944	.611	.848
X2.23	22.73	12.271	.548	.859
X2.24	22.63	11.620	.625	.852
X2.25	22.87	13.499	.499	.859
X2.26	22.60	12.800	.817	.833
X2.27	22.33	14.161	.615	.853
X2.28	22.70	14.493	.358	.869
X2.29	22.53	12.464	.781	.833
X2.30	22.63	12.792	.692	.841

LAMPIRAN 8
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover	Kepuasan	Stres
N		53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.08	32.17	27.83
	Std. Deviation	2.385	6.897	4.644
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.076	.098
	Positive	.098	.058	.087
	Negative	-.100	-.076	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.725	.556	.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.669	.917	.684

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of	df	Mean	F	Sig.
Turnover	Between (Combined)	215.591	25	8.624	2.907	.004
Intention	* Groups Linearity	159.791	1	159.791	53.857	.000
Kepuasan	Deviation	55.800	24	2.325	.784	.725
Kerja	Within Groups	80.107	27	2.967		
	Total	295.698	52			

ANOVA Table

		Sum of	df	Mean	F	Sig.
Turnover	Between (Combined)	191.165	16	11.948	4.115	.000
Intention	* Groups Linearity	138.196	1	138.196	47.593	.000
Stres Kerja	Deviation	52.968	15	3.531	1.216	.305
	Within Groups	104.533	36	2.904		
	Total	295.698	52			

C. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan	.841	1.189
	Stres Kerja	.841	1.189

a. Dependent Variable: Turnover Intention

D. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized	Kepuasan	Stres
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1.000	-.075	.008
		Sig. (2-tailed)	.	.595	.953
		N	53	53	53
Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual	Correlation	-.075	1.000	-.349*
		Sig. (2-tailed)	.595	.	.010
		N	53	53	53
Stres Kerja	Unstandardized Residual	Correlation	.008	-.349*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.953	.010	.
		N	53	53	53

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

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Syifah Qomariatul Jannah dan terlahir sebagai anak bungsu dari lima bersaudara. Peneliti lahir pada 27 Juli 1993 dari pasangan Samin dan Simih.

Dalam hal pendidikan, peneliti menempuh pendidikan dasar di SDN 02 Pagi Cilangkap dan dinyatakan lulus pada tahun 2006. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan lanjutan di SMP Negeri 09 Jakarta dan lulus pada tahun 2009. Memasuki pendidikan di sekolah menengah akhir, peneliti bersekolah di SMA Negeri 62 Jakarta dari tahun 2009 hingga 2012.

Pada tahun yang sama, peneliti kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke tingkat universitas dan resmi menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta jurusan Manajemen. 5 semester kemudian, peneliti mengambil konsentrasi/peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti kemudian dinyatakan lulus dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017.