

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT CITRA
MEDIA NUSA PURNAMA**

**PRASTIKA HARSTYANTI UTAMI
8215132725**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS
ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT CITRA MEDIA
NUSA PURNAMA***

**PRASTIKA HARSTYANTI UTAMI
8215132725**



**Minithesis is Written As One Of The Requirements For Getting Bachelor
Degree of Economics**

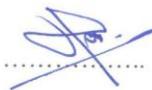
**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

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>Dra. Umi Mardiyati, M. Si</u> NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		3 Agustus 2017
2. <u>Hania Aminah, S.Pd., MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Sekretaris		10 Agustus 2017
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		16 Agustus 2017
4. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		8 Agustus 2017
5. <u>Widya Parimita, SE., M.PA.</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		8 Agustus 2017

Tanggal Lulus: 27 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun 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 dalam 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, Juli 2017

Yang membuat pernyataan



Prastika Harstyanti Utami
(8215132725)

ABSTRAK

Prastika Harstyanti Utami 2017; Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui 1) Deskripsi dari kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, 2) Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, 3) Pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, 4) Kepuasan kerja dan stres kerja dalam memprediksikan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Penelitian dilakukan terhadap 148 karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang diolah dengan program SPSS 22.0. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksikan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

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

ABSTRACT

Prastika Harstyanti Utami 2017; The Influence of Job Satisfaction and Work Stress on Employee Turnover Intention of PT Citra Media Nusa Purnama. Thesis, Jakarta: Human Resource Management Concentration, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this research are: To know 1) The description for the job satisfaction, work stress, and employee turnover intention of PT Citra Media Nusa Purnama, 2) To determine whether there is influence between the job satisfaction on employee turnover intention of PT Citra Media Nusa Purnama, 3) To determine whether there is influence between work stress on employee turnover intention of PT Citra Media Nusa Purnama, 4) The research model of job satisfaction and work stress in predicting employee turnover intention of PT Citra Media Nusa Purnama. This research is taken 148 employees at PT Citra Media Nusa Purnama, Jakarta. The technique of data collection used survey method by distributing questionnaires, which then processed with program SPSS 22.0. The results of regression shows that there is negative and significant influence between job satisfaction to turnover intention, there are positive and significant influence between work stress on turnover intention. And research model of job satisfaction and work stress can predict employee turnover intention.

Keywords: Job satisfaction, Work Stress, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, dan tak lupa kepada Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan, sehingga atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama”**.

Dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Untuk keluarga tercinta, Papa dan Mama, Ganeto Marsudi Utomo dan Ambar Ria Hidayati, serta adik sematawayang, Syafira Aninditya yang selalu memberikan dukungan berupa semangat, motivasi, doa yang tiada henti, perhatian yang luar biasa, dukungan materi, dan penghibur ketika penat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan ilmu, nasihat, waktu dan bimbingan terbaiknya.
3. Widya Parimita, SE, M.PA selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan ilmu, nasihat, waktu dan bimbingan terbaiknya.

4. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Andrian Haro, S.Si, MM selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen.
6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
7. Dra. Basrah Saidani, M.Si selaku Pembimbing Akademik.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan beserta seluruh staff dan karyawan.
9. Ibu Mawar selaku pembimbing peneliti di perusahaan, seluruh staff dan karyawan PT Citra Media Nusa Purnama terimakasih telah mengisi kuesioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian.
10. Untuk seseorang disana, terimakasih telah mengajarkan arti dari sebuah rasa sayang dengan merelakan peneliti untuk lebih memilih fokus pada studi demi mengejar cita-cita. Terimakasih telah mengajari peneliti untuk menjadi pribadi yang lebih kuat dan sabar. Serta terimakasih karena sekarang telah hadir kembali dengan memberikan semangat di akhir-akhir masa studi peneliti.
11. Yang tersayang, sahabat terbaik di kampus yaitu Manohara (Makan-Nongkrong-Hurahura) dengan anggota Reni, Nida, dan Ina. Terimakasih untuk setiap detik 4 tahun kebersamaan yang pernah dilewati, terimakasih telah menjadi cermin yang selalu menemani disaat- saat terbaik maupun terpuruk peneliti, telah menjadi penyemangat agar peneliti bangkit untuk mengejar cita-cita, telah menjadi tempat mencurahkan segala masalah baik

suka maupun duka, tempat nyinyir, terimakasih untuk hiburan atas sikap kelakuan kalian yang suka bikin ngakak, yang gak pernah bosan memberi nasihat kepada peneliti dan yang terdepan untuk segala dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Tanpa kalian, Pras gak akan bisa sampe ke tahap nulis ini. Terimakasih untuk segala ketulusan serta kebaikan persahabatan kalian.

12. Yang tersayang, sahabat terbaik diluar kampus yaitu Puncak Asmara n Friends dengan anggota Rohim, Arline, Tian, Reo, Endang, Bela, Frandy, Eman, Eric, Tary, dan Alm. Dwi. Terimakasih untuk semangat, nasihat dan motivasi yang tiada henti, terimakasih untuk segala pengertiannya yang rela menjadi sasaran empuk kemarahan peneliti jika peneliti sedang stres akibat skripsi, terimakasih atas segala usaha kalian agar peneliti dapat terhibur dari penatnya skripsi, dan terimakasih telah menemani peneliti di segala macam kondisi baik suka maupun duka dan menjadi penguat sehingga peneliti bisa bangkit kembali dan pada akhirnya bisa sampai ke tahap ini. Terimakasih untuk segala kasih sayang dan keikhlasan persahabatan kalian.

13. Teman-teman terbaik di Cumpong yaitu Maudy, Maria, Cancer, Rafif dan Jadul. Terimakasih telah menjadi bagian terbaik dari masa-masa kuliah peneliti dan terimakasih untuk semua kebahagiaan yang pernah dilewati bersama dan kenangan terindahny.

14. Seluruh teman-teman Manajemen C 2013, yang telah mengisi hari-hari peneliti selama perkuliahan.

15. Seluruh teman-teman S1 Manajemen 2013 yang menjadi teman perjuangan selama ini.

16. Terakhir, kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Jakarta, Juli 2017

Prastika Harstyanti Utami

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.1.1 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	15
2.1.2.1 Dimensi Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	20

2.1.3 Stres Kerja.....	22
2.1.3.1 Dimensi Stres Kerja	25
2.1.3.2 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	27
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Hipotesis.....	43
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	45
3.1.1 Profil PT Citra Media Nusa Purnama	45
3.1.2 Visi dan Misi PT Citra Media Nusa Purnama.....	46
3.1.3 Waktu dan Tempat Penelitian	47
3.1.4 Objek Penelitian.....	47
3.2 Metode Penelitian.....	48
3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Sumber Data.....	49
3.3.2 Populasi	49
3.3.3 Sampel.....	50
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	53
3.4.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	53
3.4.2 Skala Pengukuran.....	55
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	56
3.5.1 Data Primer	56
3.5.2 Data Sekunder	57
3.6 Metode Analisis	58
3.6.1 Uji Instrumen	58
3.6.1.1 Uji Validitas	58
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	59
3.6.2 Analisis Deskriptif	60
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	61
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	62

3.6.3.2 Uji Linearitas.....	62
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas	63
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	63
3.6.4 Analisis Regresi	64
3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	64
3.6.4.2 Uji t.....	65
3.6.4.3 Uji F	66
3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	67
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 69
4.1 Deskripsi Unit Analisis	69
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	72
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	74
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	74
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	74
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	76
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	77
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Turnover Intention	78
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	81
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	85
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	87
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	87
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas	89
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	93
4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	93

4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda	94
4.2.4.3 Hasil Uji F	95
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	96
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	103
5.2.1 Saran-Saran Untuk PT Citra Media Nusa Purnama.....	103
5.2.2 Saran-Saran Untuk Penelitian Lanjutan	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GRAFIK

Grafik I.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama 4

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.....	2
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Stratifikasi Populasi dan Proporsi Sampel Pada Sctiap Divisi di PT Citra Media Nusa Purnama.....	53
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 3.3 Penentuan Skoring	56
Tabel 3.4 Bobot Skor Kriteria Variabel Kepuasan Kerja	61
Table 3.5 Bobot Skor Kriteria Variabel Stres Kerja	61
Tabel 3.6 Bobot Skor Kriteria Variabel <i>Turnover Intentuion</i>	61
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Stres Kerja	81
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	85
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel <i>Turnover Intention</i>	89
Tabel 4.8 Hasil Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel <i>Turnover Intention</i>	90
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	92
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	93
Tabel 4.12 Hasil Uji F(Anova) Variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	96

Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	97
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	42
Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Gambar 4.3 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Gambar 4.4 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	72
Gambar 4.5 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring semakin berkembang dengan pesatnya teknologi dan informasi yang ada di dunia, menuntut kepada perusahaan yang memiliki tujuan utama yaitu mencari laba, untuk dapat menyesuaikan perubahan yang ada agar mampu bersaing ketat demi mempertahankan bisnisnya. Perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat memenangkan persaingan yang ada, Untuk merealisasikan hal tersebut, perusahaan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia mereka agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan yang harus dikelola, dijaga, dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia mereka dibanding sumber daya lainnya yang dimiliki. Meningkatkan perhatian tersebut merupakan hal yang sangat penting karena sumber daya manusia akan menentukan bagaimana terkait kinerja perusahaan kedepannya. Namun pada realitanya, masih banyak perusahaan yang belum bisa melakukan hal itu kepada karyawan mereka yang akhirnya dapat menyebabkan terjadinya hal yang fatal yaitu berhentinya karyawan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, dari 25 orang yang telah di wawancara, sebagian besar mayoritas dengan jumlah 17 orang menjawab “ya” bahwa mereka memiliki niat untuk berhenti bekerja. Dan sisanya dengan jumlah 8 orang menjawab “tidak” bahwa mereka tidak memiliki niat untuk berhenti bekerja. Hal ini juga diperkuat oleh data jumlah karyawan selama tahun 2016 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama
Tahun 2016

No.	Bulan	Karyawan				
		Jumlah	Baru	Keluar	Jumlah Karyawan Bulan Lalu & Sekarang	TOI (%)
1	Desember 2015	539	1	6	1065	
2	Januari	539	5	4	1078	0.74
3	Februari	538	3	7	1077	1.30
4	Maret	537	5	3	1075	0.56
5	April	537	2	5	1074	0.93
6	Mei	534	2	4	1071	0.75
7	Juni	533	3	4	1067	0.75
8	Juli	530	3	9	1063	1.69
9	Agustus	526	4	4	1056	0.76
10	September	527	5	3	1053	0.57
11	Oktober	527	3	4	1054	0.76
12	November	526	3	4	1053	0.76
13	Desember	521	1	6	1047	1.15
TOTAL		6375	39	57		7.48

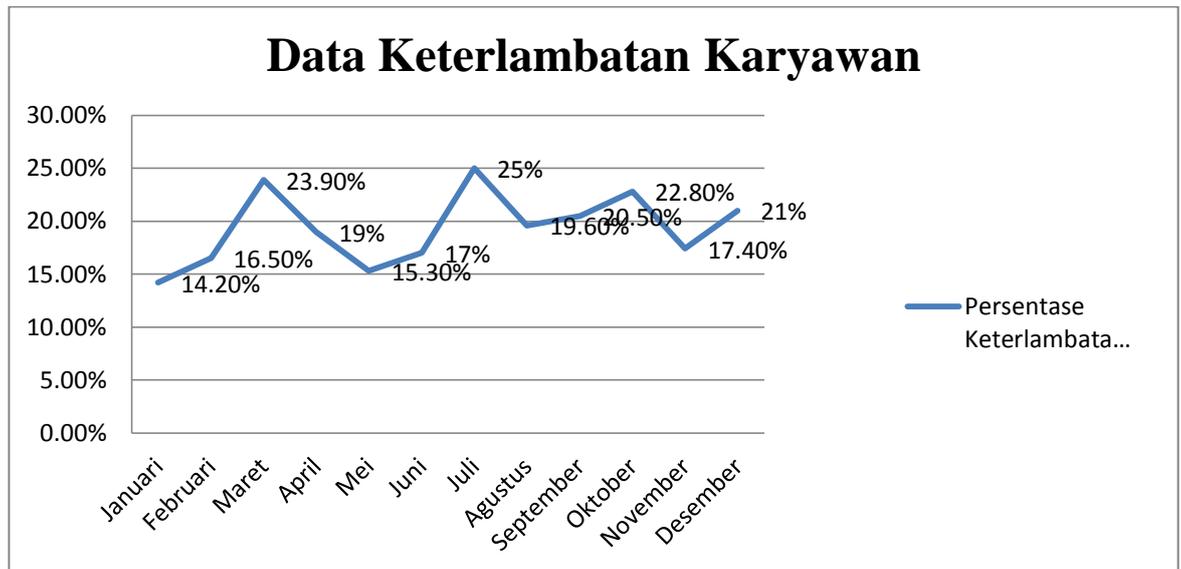
Sumber : HRD *Division* PT.Citra Media Nusa Purnama (2017)

$$\text{Standar Indikator TOI} : \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\text{Jumlah Karyawan Bulan Lalu \& Sekarang} \div 2}$$

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami turun naik selama tahun 2016 di PT Citra Media Nusa

Purnama. Tingkat *turnover* karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juli 2016 sebesar 1,69% dengan jumlah karyawan yang lebih banyak keluar yaitu 9 orang dibandingkan dengan karyawan yang baru yaitu 3 orang. Sedangkan tingkat *turnover* karyawan terendah terjadi pada bulan Maret 2016 sebesar 0,56% dengan jumlah karyawan yang keluar lebih sedikit yaitu 3 orang dibandingkan karyawan yang baru yaitu 5 orang. Dengan demikian terjadinya fenomena *turnover* karyawan di PT Citra Media Nusa Purnama dilihat dari karyawan yang melakukan pengunduran diri pada setiap bulannya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah mereka cenderung memiliki motivasi atau semangat untuk kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, mereka mengatakan terdapat masalah yaitu adanya karyawan yang merasa kurang senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan ada karyawan yang tidak bisa bekerja sama di dalam sebuah tim. Selain itu, lamanya untuk mendapatkan kenaikan jabatan, ditambah dengan sikap atasan yang tidak membaaur dengan bawahannya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat pada Grafik 1.1 :



Grafik 1.1

Data Keterlambatan Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama

Tahun 2016

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Dapat dilihat dari Grafik tersebut bahwa tingkat keterlambatan karyawan mengalami turun naik. Tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juli 2016 dengan persentase sebesar 25% sedangkan tingkat keterlambatan terendah terjadi pada bulan Januari 2016 dengan persentase sebesar 14,2%. Masalah ini terus terjadi akibat kurangnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan walaupun telah diberlakukan hukuman dengan pemotongan uang makan namun tidak memberikan efek jera bagi mereka sehingga masih banyak karyawan yang selalu melakukan kebiasaan buruk ini.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang media percetakan (Koran Nasional) seperti PT Citra Media Nusa Purnama atau yang sering disebut

dengan Media Indonesia, para karyawan merupakan ujung tombak dari keberhasilan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan manajer HRD di PT Citra Media Nusa Purnama, dalam perusahaan media, mempertahankan karyawan merupakan hal yang cukup sulit. Hal ini dikarenakan beban kerja yang cukup berat ditambah dengan tenggat waktu yang diberikan harus sesuai permintaan atasan, yaitu tepat waktu dan cepat. Mereka harus cepat dan tanggap dalam mencari berbagai macam informasi yang terjadi pada saat itu yang nantinya akan langsung dijadikan berita yang harus segera dicetak dan diterbitkan agar dapat dijadikan informasi terkini yang terbaru untuk para pembacanya. Pihak HRD telah menerima banyak keluhan atau pengaduan yang dilakukan oleh karyawan mereka terhadap beban kerja yang diberikan kepada mereka sehingga hal tersebut menimbulkan stres kerja bagi para karyawan.

Selain itu dilihat dari gejala psikologi, karyawan seringkali mengabaikan tugas sehingga mereka menyelesaikannya hampir melewati tenggat waktu yang diberikan. Mereka seringkali menggunakan waktu kerja untuk bermain game ataupun membuka sosial media. Disamping itu, para karyawan merasa jenuh dengan rutinitas yang ada sehingga karyawan membutuhkan waktu *refreshing* untuk mengembalikan semangat bekerja mereka. Tidak adanya liburan bersama yang diadakan oleh perusahaan juga dapat dijadikan penyebab dari terjadinya stres kerja yang dialami oleh para karyawan. Hal ini berakibat pada perilaku karyawan yang cenderung mulai malas bekerja sehingga sering absen dan kurangnya kesadaran akan

kedisiplinan untuk datang ke kantor tepat waktu yang menyebabkan keterlambatan. Jika masalah ini terus menerus diabaikan maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka, dan keinginan untuk mengundurkan diri dapat terjadi.

Berdasarkan penjelasan mengenai hal-hal di atas, peneliti mendapatkan dua faktor yang mempengaruhi dalam melakukan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama adalah stres kerja, dan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang terlalu berat sehingga menimbulkan stress kerja bagi para karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
2. Tidak adanya outing sehingga karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya yang menimbulkan stres kerja bagi karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
3. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan diindikasikan dari tingginya keterlambatan karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dikaji dan juga karena berbagai keterbatasan yang ada. Peneliti membatasi masalah pada dua faktor yaitu kepuasan kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, yang menjadi pembatasan pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti ini memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?
3. Apakah stres kerja berpengaruh *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?
4. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi penurunan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

1.6. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya akan dikembangkan lebih lanjut dimasa yang akan datang, dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan keilmuan dalam pelaksanaan penelitian dimasa yang akan datang dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT Citra Media Nusa Purnama

Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ditemukan di perusahaan terkait dengan kepuasan kerja, sejauh mana stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan penelitian ini

dapat digunakan untuk memperbaiki *turnover intention* karyawan serta meningkatkan kualitas mutu perusahaan itu sendiri. Dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi dan bahan kajian serta perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam pada bidang yang sama.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain terkait kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori

2.1.1. *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan.

Menurut Tett and Meyer, “*turnover intention refert to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*”.¹ Yang artinya adalah keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Pasewark dan Strawser, “keinginan berpindah kerja adalah keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata”.²

Selanjutnya menurut Suwadi dan Indriantoro, mengartikan “keinginan berpindah kerja karyawan yang berhubungan dengan konsekuensi dari ketidaknyamanan kerja atau kepuasan kerja”.³

¹ Agung AWS Wasposito, dkk., Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No. 1, 2013, h.101.

² Ferdiansyah Ritonga dan Fitri Apriliyani Zein, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik, h.4.

³ *Ibid.*

Sedangkan menurut Rodly, “keinginan berpindah yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi”.⁴

Berdasarkan keempat pendapat ahli diatas, disimpulkan *Turnover Intention* adalah keinginan berpindah karyawan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dengan mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata yang disebabkan dari konsekuensi ketidaknyamanan kerja atau kepuasan kerja.

Menurut Zeffane, “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”.⁵ Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto, “*Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.⁶

Menurut Mahdi et al, “*Turnover Intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan”.⁷

⁴ Roni Ardiyansyah Sukron, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Pati, h.4.

⁵ Nita Ratna Sari, dkk., Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 27 No. 1, 2015, h.3.

⁶ *Ibid.*

⁷ Susiani, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention, h.263 4.

Sedangkan menurut Widjaja, “*Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya”.⁸

Berdasarkan keempat ahli di atas, dapat disimpulkan *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dapat disimpulkan dari seluruh pendapat ahli di atas, *Turnover Intention* adalah keinginan berpindah karyawan yang dilakukan secara sengaja untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya dengan mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik yang disebabkan dari konsekuensi ketidaknyamanan kerja atau kepuasan kerja.

2.1.1.1. Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Chen & Francesco menyebutkan terdapat 3 dimensi yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:⁹

1. Pikiran untuk keluar,
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

⁸ Irvianti dan Verina, Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta, *Binus Business Review*, Vol. 6 No. 1, 2015, h.121.

⁹ Hidayati dan Trisnawati, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama, *EKSIS*, Vol XI, No 1, 2016, h.29.

Pikiran untuk keluar mengacu adanya pikiran seorang karyawan untuk berhenti dan keluar dari perusahaan. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain mengacu pada rasa ingin karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat lain. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang mengacu pada seberapa besar keinginan karyawan untuk mengajukan pengunduran diri dalam waktu dekat.

Selanjutnya dimensi dari *turnover intention* menurut Witasari yaitu sebagai berikut:¹⁰

1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi,
2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain,
3. Individu ingin meninggalkan organisasi,
4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, dan
5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi mengacu pada karyawan ingin meninggalkan pekerjaan di perusahaan tersebut. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain mengacu pada karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat mengacu pada adanya keinginan karyawan untuk berpindah kerja dalam waktu dekat. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan

¹⁰ Valensia, dkk., Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediator Di Restoran "X" Surabaya, 2013, h.157.

yang lebih baik mengacu pada jika karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka ia akan meninggalkan organisasi sekarang.

Menurut Lum et. al., terdapat 3 komponen dalam mengukur *turnover intention* yaitu sebagai berikut:¹¹

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain,
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain., dan
3. Keinginan untuk mencari profesi baru.

Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain mengacu pada ketika perusahaan lain dibidang yang sama menawarkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan pekerjaannya saat ini, hal ini dapat memicu seorang karyawan untuk berpindah kerja. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain mengacu pada karyawan tersebut mencari pekerjaan di bidang baru yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini untuk menambah pengetahuan baru. Keinginan untuk mencari profesi baru mengacu pada seorang karyawan yang memiliki banyak keahlian akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

Dapat disintesis dari seluruh pendapat ahli diatas bahwa ada beberapa dimensi *turnover intention*. Dalam penelitian ini peneliti

¹¹ Irvianti dan Verina, *op.cit.*, h.121.

menggunakan dimensi *turnover intention* sebagai berikut yaitu, dimensi pertama adalah pikiran untuk keluar dengan indikator yaitu mencari pekerjaan baru, segera berhenti dari pekerjaan, dan melihat peluang lain, dimensi kedua adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dengan indikator yaitu mencari informasi pekerjaan lain, mengirimkan lamaran ke tempat lain, dan melihat lowongan pekerjaan lain, dan dimensi ketiga adalah adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang dengan indikator yaitu keluar untuk beberapa bulan ke depan dan segera keluar dalam dua bulan kedepan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif maupun negatif yang akan berdampak pada perusahaan. Jika pengaruh tersebut positif, maka akan memberi keuntungan kepada organisasi. Sebaliknya jika pengaruh tersebut negatif, maka akan merugikan dan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Lock mengemukakan:

“Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience”.¹² Yang artinya kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Sedangkan menurut Porter:

¹² Sopiha, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi), 2008, h.170.

*“Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now”.*¹³

Yang artinya kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Selanjutnya Hasibuan mengatakan, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.¹⁴

Sedangkan menurut Robbins, “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.¹⁵

Menurut Wether dan Davis mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”.¹⁶

Berdasarkan pendapat kelima ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seorang individu baik senang atau tidak senang sebagai hasil dari penilaian suatu pekerjaan terhadap seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Greenberg dan Baron mengemukakan “Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.¹⁷ Selanjutnya Handoko mengatakan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara), 2003, h.202.

¹⁵ Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta:Indeks), 2006, h.26.

¹⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:Pustaka Setia), 2015, h.228.

¹⁷ Supriyatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Mitra Kreatif Solusindo), 2013, h.155.

karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”¹⁸

Sedangkan menurut Wexley dan Yulk, “*Job satisfaction is the way an employee feels about his/her job*”¹⁹ Yang artinya kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Tiffin, “Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dan karyawan”²⁰ Menurut Berry, “Kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja”²¹

Berdasarkan pendapat kelima ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dan karyawan yang meliputi elemen kognitif dan afektif.

Dapat disimpulkan dari seluruh pendapat ahli diatas, kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang mencerminkan perasaan seorang individu baik positif atau negatif sebagai hasil dari penilaian suatu pekerjaan terhadap seberapa banyak sesuatu yang seharusnya

¹⁸ Mila Badriyah. *loc.cit.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ M. As'ad, Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia (Yogyakarta:Liberty), 2004, h.224.

²¹ Mila Badriyah. *loc.cit.*

diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima yang meliputi elemen kognitif dan afektif.

2.1.2.1. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson menyebutkan dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:²²

1. Upah,
2. Pekerjaan,
3. Promosi,
4. Penyelia, dan
5. Rekan kerja.

Upah yang dimaksud merupakan imbalan yang diterima karyawan yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya. Promosi yang dimaksud yaitu jenjang karir yang diterima karyawan. Penyelia yang dimaksud adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan. Dan rekan kerja yang dimaksud adalah menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan.

Dalam bukunya, Hartatik mengatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:²³

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*),
2. Atasan (*supervisor*),
3. Teman sekerja (*workers*),
4. Promosi (*promotion*), dan Gaji/upah (*pay*).

²² Sopiah, *op.cit.*, h.171.

²³ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana), 2014, h.229.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Atasan yang baik dan mau menghargai dan mampu menjadi figur ayah/ibu/teman sekaligus atasan dan sesama karyawan menjalin hubungan yang baik juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, promosi berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Dan gaji merupakan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai dianggap layak atau tidak layak.

Selanjutnya menurut Robbins bahwa dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:²⁴

1. Upah,
2. Pekerjaan,
3. Promosi,
4. Penyelia, dan
5. Rekan kerja.

Upah merupakan gaji yang diterima oleh karyawan. Pekerjaan adalah sesuatu menyenangkan yang dilakukan oleh karyawan. Promosi adalah tingkat karir karyawan ke jenjang yang lebih tinggi. Penyelia adalah sikap adil atasan terhadap bawahan. Dan rekan kerja adalah hubungan dengan sesama karyawan.

Dapat disintesisikan dari seluruh pendapat ahli diatas bahwa ada beberapa dimensi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti

²⁴ Sopiah, *loc.cit.*

menggunakan dimensi pertama yaitu gaji/upah dengan indikator yaitu gaji yang sesuai dengan harapan, gaji yang adil, gaji yang mencukupi kebutuhan sehari-hari, gaji yang sesuai dengan beban kerja, gaji yang tepat waktu, dimensi kedua adalah pekerjaan itu sendiri dengan indikator yaitu menarik dan menyenangkan, sesuai dengan keahlian, dan membangkitkan semangat bekerja, dimensi ketiga adalah atasan dengan indikator yaitu pimpinan membantu jika kesulitan dan pimpinan yang kompeten dan komunikator yang baik, dimensi keempat adalah promosi dengan indikator yaitu peluang pengembangan karir banyak dan penghargaan, dan dimensi kelima adalah rekan kerja dengan indikator yaitu hubungan yang baik dan saling dukung antar rekan kerja.

2.1.2.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut Kim et al. dalam Ritonga dan Zein, mengemukakan bahwa “semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka intensi keluar akan semakin kecil, atau dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar”.²⁵ Selanjutnya menurut Passewark dan Strawser mengatakan bahwa “kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan”.²⁶

Menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja sangat penting karena menyumbang keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusianya, antara lain dapat meningkatkan

²⁵ Ferdiansyah Ritonga dan Fitri Apriliyani Zein, *op.cit.*, h.5.

²⁶ *Ibid.*

motivasi karyawan, komitmen organisasional, produktivitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi maupun *turnover intention*”.²⁷

Selanjutnya menurut Holtom dan O’Neill mengatakan, “mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan cenderung untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain”.²⁸ Sedangkan menurut Ganzach yang menyatakan bahwa “jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut baik, maka intensitas *turnover* akan menurun”.²⁹

Jewel dan Siegall berpendapat bahwa “baik gaji maupun kesempatan promosi telah ditemukan mempunyai korelasi negatif dengan pindah kerja”.³⁰ Selanjutnya Falconi menguraikan “beberapa penyebab turnover antara lain yaitu kesempatan promosi, kesempatan pembayaran, ketidakpuasan terhadap atasan atau teman kerja, ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (pengulangan, autonomy, tanggung jawab), dan faktor personal seperti usia, masa tugas pendek, keingintahuan individu dan ketidakstabilan”.³¹

Selain itu menurut Wening menyatakan bahwa “konsekuensi yang muncul dari penurunan kepuasan kerja adalah aspek nonpsikologis berupa perilaku yang diwujudkan oleh karyawan dengan

²⁷ Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, 2013, h.83.

²⁸ Vera Susiani, *op.cit.* h.2645.

²⁹ Ida Bagus Putra Widyantara dan I Komang Ardana, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, 2015, h.1679.

³⁰ Yulianto Amin dan Achmad Dwityanto, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT Dan Liris Sukoharjo, 2012, h.12.

³¹ Pawesti Ristia dan Rinandita Wikansari, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover di Indonesia, *Jurnal Ecopsy*, Vol 3, No 2, 2016, h.53.

adanya keinginan untuk keluar atau intensi *turnover*".³² Sedangkan Mobley mengemukakan bahwa "kecendrungan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja".³³

2.1.3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan menekan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres dialami hampir semua pekerja, baik di tingkat pimpinan maupun pelaksana. Dimana Robbins dan Judge mengemukakan "Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan lebih dekat".³⁴

Menurut Beehr dan Newman, mengatakan "Stres kerja sebagai suatu kondisi dimana terdapat interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya dan dikarakterisasikan oleh perubahan dalam diri seseorang yang memaksa mereka untuk menyimpang".³⁵ Sedangkan Mc. Grant mendefinisikan "Stres kerja sebagai suatu keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat seseorang menghadapi

³² Mohammad Hanafiah, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, *eJournal Psikologi*, 2014, h.309.

³³ *Ibid.*

³⁴ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat), 2008, h.368.

³⁵ Anatan dan Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern* (Bandung: Alfabeta), 2009, h.70.

ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi tantangan terhadap nilai-nilai yang penting”.³⁶

Hal ini senada dengan pendapat Rivai yang mengatakan “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.³⁷ Selanjutnya Mangkunegara mengemukakan, “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya”.³⁸

Berdasarkan pendapat kelima ahli diatas, dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan tertekan atau tidak menyenangkan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memaksa mereka untuk menyimpang.

Menurut Suwatno, “Stres kerja merupakan kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologi dan perilaku”.³⁹ Sedangkan Maharuddin memberikan pengertian “Stres kerja sebagai pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2009, h.1008.

³⁸ Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT. Refika Aditama), 2005, h.28.

³⁹ Yulianti dan Mesta, Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera, *Jurnal Praktik Bisnis*, Volume 4, Nomor 2, 2015, h.188.

sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain”⁴⁰.

Selanjutnya Siagian mengatakan, “Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”⁴¹. Sedangkan menurut Anoraga, “Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”⁴².

Senada dengan pendapat Husein, menyatakan “Stres kerja adalah suatu kondisi dimana ketegangan-ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja”⁴³.

Berdasarkan pendapat kelima ahli diatas, dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang di tempat kerja berupa tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu perilaku seseorang yang mengakibatkan dirinya terancam sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara), 2016, h.472.

⁴² Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta), 1992, h. 108.

⁴³ Yulianti dan Mesta. *loc.cit.*

Dapat disimpulkan dari seluruh pendapat ahli diatas, stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada pekerjaannya sehingga menimbulkan ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memaksa mereka untuk menyimpang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

2.1.3.1. Dimensi Stres Kerja

Menurut Rahim dimensi dari stres kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁴

1. *Physical Environment* (Lingkungan Fisik),
2. *Role Conflict* (Konflik Peran),
3. *Role Ambiguity* (Ketidakpastian Peran),
4. *Role Overload* (Beban Peran), dan
5. *Role Insufficiency* (Ketidaksesuaian Peran).

Physical Environment (Lingkungan Fisik) mengacu pada lingkungan kerja yang tidak mendukung terlaksananya kegiatan kerja. *Role Conflict* (Konflik Peran) mengacu pada seorang karyawan mengalami ketidaksesuaian antara permintaan karyawan dan kesepakatan perusahaan. *Role Ambiguity* (Ketidakpastian Peran) mengacu pada ketika kriteria prioritas, harapan (*expectations*), dan evaluasi tidak disampaikan secara jelas oleh atasan kepada karyawan. *Role Overload* (Beban Peran) mengacu pada pekerjaan yang diberikan oleh atas kepada karyawan melebihi dari kemampuannya sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

⁴⁴ Mulyati, Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik Di Jakarta), 2011, h.4.

Role Insufficiency (Ketidaksesuaian Peran) mengacu pada dimana pendidikan, training, keterampilan, dan pengalaman karyawan tidak sesuai dengan job yang diberikan.

Herbert dan Carsten mengemukakan terdapat 2 dimensi yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁵

1. *Stress Reaction* (Reaksi Stres),
2. *Perceived Environmental Stressor atau Demands* (Faktor Lingkungan Yang Dirasakan).

Stress Reaction (Reaksi Stres) mengacu pada tingkat stres karyawan di tempat kerja berhubungan dengan kekhawatiran, ketegangan, dan kegembiraan yang dirasakan pada saat melaksanakan pekerjaan. *Perceived Environmental Stressor atau Demands* (Faktor Lingkungan Yang Dirasakan) mengacu pada seorang karyawan yang merasa lelah dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja yang tidak sesuai dari ekspektasi dikarenakan tuntutan perusahaan yang berlebihan.

Siagian mengemukakan terdapat dimensi yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁶

1. Gejala fisik (*physiological*),
2. Gejala psikologi (*psychological*), dan
3. Gejala perilaku (*behavior*).

Gejala fisik (*physiological*) mengacu pada gejala penyakit yang dirasakan seorang karyawan disebabkan oleh stres kerja. Gejala

⁴⁵ Nur, Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, *Jurnal EMBA Vol.1 No.3*, 2013, h.742.

⁴⁶ Andriani, Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector, 2012, h.3.

psikologi (*psychological*) mengacu pada suatu perasaan emosional yang dirasakan karyawan akibat dari stres kerja. Gejala perilaku (*behavior*) mengacu pada perilaku menyimpang yang dilakukan karyawan akibat dari stres kerja yang dirasakan.

Dapat disintesis dari seluruh pendapat ahli di atas bahwa ada beberapa dimensi stres kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan gejala fisik sebagai dimensi pertama dengan indikator yaitu merasa lelah dengan pekerjaan, indera penglihatan berkurang, kurang konsentrasi, dan sakit kepala, gejala psikologi sebagai dimensi kedua dengan indikator yaitu emosi tidak terkendalikan, bingung dengan pekerjaan, takut dengan perubahan kebijakan perusahaan, dan jenuh dengan rutinitas tempat kerja dan gejala perilaku sebagai dimensi kedua dengan indikator yaitu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan, meninggalkan pekerjaan yang diberikan, dan sering membuat onar di tempat kerja.

2.1.3.2. Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut Klassen, “stres kerja yang dihadapi pegawai secara berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention*”.⁴⁷ Selanjutnya Nugroho mengemukakan, “stres kerja bisa membuat ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), meningkatnya *turnover*, dan kehilangan tenaga kerja”.⁴⁸

⁴⁷ Dewi dan Wibawa, *op.cit.*, h.767.

⁴⁸ *Ibid.*

Menurut Anatan dan Ellitan “salah satu faktor pendorong terjadinya stres kerja adalah individual stressor, yang tergolong didalamnya meliputi beban kerja yang terlalu berat, banyaknya waktu dalam melakukan pekerjaan, terjadinya ambiguitas peran dan kurangnya pengawasan dari pimpinan”.⁴⁹ Selain itu, Widhiastuti berpendapat bahwa “stres kerja merupakan keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratanpersyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari karyawan”.⁵⁰

Siddiqui dan Raja mengemukakan bahwa “stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan”.⁵¹ Selanjutnya menurut Hasan, membuktikan bahwa “karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi dan cenderung lebih, akan berdampak langsung pada kondisi *turnover intention* yang juga tinggi”.⁵²

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Hermitha:

Salah satu dampak stres dari ke lima jenis konsekuensi dampak stres terhadap organisasi berupa keabsenan, rendahnya produktivitas, *turnover* meningkat, ketidakpuasan kerja, keterasingan rekan sekantor, dan menurunnya keterikatan serta kesetiaan pada organisasinya.⁵³

⁴⁹ Hakim dan Darmawati, Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention, 2016, h.619.

⁵⁰ Hidayati dan Trisnawati, *op.cit.*, h.28.

⁵¹ Septiari dan Ardana, Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016, h.6433.

⁵² Hakim dan Darmawati, *op.cit.* h.618.

⁵³ Dewi dan Wibawa, *op.cit.*, h.767.

Berdasarkan pendapat Manurung dan Ratnawati, “salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya, dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan *turnover intention*”.⁵⁴ Selanjutnya menurut Robbins, “akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja”.⁵⁵

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. **Johartono dan Retnaningtyas Widuri dengan judul: Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya, *Tax & Accounting Review*, VOL. 3, NO.2, 2013.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kantor konsultan pajak di Surabaya baik secara parsial maupun secara simultan. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar ke 100 responden yang merupakan karyawan kantor konsultan pajak di Surabaya pada bulan Mei 2014. Sebanyak 100 kuesioner kembali

⁵⁴ Johartono dan Widuri, Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya, *Tax & Accounting Review*, VOL. 3, NO.2, 2013, h.4.

⁵⁵ Amany, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung), *JOM Fekon*, Vol. 3 No. 1, 2016, h.2389.

dengan keadaan yang lengkap dan dapat diolah. Dengan menggunakan teknik analisa regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Di mana jika stres kerja yang dirasakan karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* juga bisa jadi akan menurun. Selain itu terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat yang dirasakan karyawan atas kepuasan kerja, budaya organisasi dan keinginan untuk berkomitmen di tempatnya bekerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan yang akan terjadi.⁵⁶

2. Yusi Swastika, dkk dengan judul: Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember dengan jumlah observasi sebanyak 97 karyawan. Penelitian ini

⁵⁶ Johartono dan Widuri, *op.cit.*, h.1.

termasuk jenis penelitian *explanatory research*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember, komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember, serta stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember.⁵⁷

3. Vina Yulianti dan Hendri Andi Mesta dengan judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera, Jurnal Praktik Bisnis, Volume 4, Nomor 2, 2015.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT. Berjaya Pet Sumatera. Penelitian ini merupakan penelitian

⁵⁷ Swastika, dkk., Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014, h.1.

deskriptif penelitian penyebab yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen mempengaruhi variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Teknik *sampling cluster* adalah *Total sampling*. Sampelnya 46 orang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan ke sampel / responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu sehubungan dengan materi penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan analisis berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap niat *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. (2) pengaruh kepuasan kerja secara tidak signifikan terhadap niat *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.⁵⁸

4. I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Autobagus Rent Car Bali.

⁵⁸ Yulianti dan Mesta, Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera, *Jurnal Praktik Bisnis*, Volume 4, Nomor 2, 2015, h.183.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai kepuasan kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 98 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *turnover intentions* dan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* yang dimediasi melalui komitmen organisasional.⁵⁹

5. Rino Adiwijaya, dkk dengan judul: Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember. Metode sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu dengan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 46 orang. Variabel digunakan

⁵⁹ Putra dan Wibawa, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2015, h.1100.

yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember; 2) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember, dan; 3) Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember.⁶⁰

6. Agus Alamsyah P. dan Intan Kusumadewi dengan judul: Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang), Jurnal J-Ensitem, Vol 03, No. 01, 2016.

Pada penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan di bidang produksi yang terbagi menjadi beberapa bagian dan staf dan direksi PT.Adira Semesta *Industry* yang disesuaikan dengan teknik *stratified random sampling* yang melibatkan strata (tingkatan) dalam pemilihan responden secara *random* yang berjumlah 75 orang karyawan di PT Adira *Semesta Industry*. Uji yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan Uji t, dan Uji F, sedangkan untuk menganalisis data, yang digunakan adalah analisis regresi berganda

⁶⁰ Adiwijaya, dkk., Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember, *Artikel Ilmiah Mahasiswa* 2015, h.1.

koefisien determinasi, adapun perhitungan dalam mengolah data ini dibantu program Spss Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan atas gaji terhadap *Turnover intention* sebesar 30,5% sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F), maka didapatkan hasil yaitu secara simultan variabel stres kerja, kepuasan kerja, kepuasan atas gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $10,375 > 3,12$. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,240 > 1,6666$ dengan tingkat signifikansi 0,000, kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $-2,436 > 1,6666$, dan kepuasan atas gaji berpengaruh negatif dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,465 > 1,6666$ dengan tingkat signifikansi 0,001.⁶¹

- 7. Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama, EKSIS, Vol XI, No 1, 2016.**

⁶¹ Alamsyah dan Kusumadewi, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang), *Jurnal J-Ensitem*, Vol 03, No. 01, 2016, h.14.

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan 2) Untuk mengetahui apakah *stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dan 3) Untuk mengetahui apakah kepuasan dan *stress* kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*, sampel penelitian sejumlah 35 karyawan bagian *marketing* yang merupakan sampel jenuh. Teknik analisa data dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama, 2) *Stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama dan 3) Kepuasan kerja dan *stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.⁶²

- 8. K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa dengan judul: Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016.**

Turnover intention yaitu faktor ketidaknyamanan yang dialami agen di dalam suatu perusahaan. *Turnover intention* perlu

⁶² Hidayati dan Trisnawati, *op.cit.*, h.22.

mendapatkan perhatian yang serius bagi organisasi dengan mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan. Dalam penelitian ini sampel terkumpul sebanyak 66 responden menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan berupa *measurement* model dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar, stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar dan kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar. Saran untuk AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar, yaitu untuk memperkecil tingkat stres kerja diupayakan meningkatkan kualitas supervisi agar meredam konflik kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja maka pimpinan harus memberikan kesempatan untuk maju agar kinerja searah.⁶³

- 9. Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana dengan judul: Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016.**

⁶³ Dewi dan Wibawa, Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016, h.762.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan mendapatkan pekerjaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian ini dilakukan di Hotel Asana Agung Putra Bali, sampel yang diambil sebanyak 51 orang dengan metode sampel jenuh, dimana metode sampel jenuh ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen hotel sebaiknya memberikan situasi kerja yang nyaman dan tetap memperhatikan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja.⁶⁴

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Hasil	
	Tahun		X1	X2
1	Johartono dan Retnaningtyas Widuri, 2013	Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kantor	- sig	+ sig

⁶⁴ Septiari dan Ardana, *op.cit.*, h.6429.

		Konsultan Pajak Di Surabaya		
2	Yusi Swastika, dkk, 2014	Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Telkomsel <i>Distribution Center</i> Kabupaten Jember	- sig	+ sig
3	Vina Yulianti dan Hendri Andi Mesta, 2015	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera	- sig	+ sig
4	I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus <i>Rent Car</i> Bali	- sig	X
5	Rino Adiwijaya, dkk, 2015	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Telkomsel <i>Distribution Center</i> Kabupaten Jember	- sig	+ sig
6	Agus Alamsyah P. dan Intan Kusumadewi, 2016	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (PT. Adira Semesta <i>Industry</i> Cabang II Sumedang)	- sig	+ sig
7	Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati, 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan Bag. <i>Marketing</i> PT. Wahana Sahabat Utama	- sig	+ sig
8	K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa, 2016	Pengaruh Stres Kerja Pada <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912	x	+ sig
9	Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana, 2016	Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali	x	+ sig

Sumber: Tabel diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Stres Kerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah *Turnover Intention* (Y). *Turnover Intention* sebagai variabel terikat (*dependent*) dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni Kepuasan Kerja sebagai X_1 dan Stres Kerja sebagai X_2 .

Turnover Intention sendiri adalah keinginan berpindah karyawan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dengan mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata yang disebabkan dari konsekuensi ketidaknyamanan kerja atau kepuasan kerja.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT Citra Media Nusa Purnama adalah kepuasan kerja dan stres kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seorang individu baik senang atau tidak senang sebagai hasil dari penilaian suatu pekerjaan terhadap seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi dan rekan kerja. Dimana yang dimaksud dari gaji/upah adalah sesuatu balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan itu sendiri tentang bagaimana seorang karyawan menyikapi senang atau tidaknya dalam menjalankan pekerjaannya dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau tidak. Atasan yang dimaksud mengacu pada hubungan atasan terhadap bawahan. Promosi itu sendiri adalah

tentang kenaikan jabatan atau penghargaan yang diterima karyawan. dan rekan kerja adalah hubungan karyawan dengan sesama karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kalbers & Fogarty, Passewark & Strawser, dan Tett & meyer, yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intentions*.⁶⁵ Selain itu penelitian ini sesuai dengan pendapat Handoko yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi.⁶⁶

Selanjutnya stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan tertekan atau tidak menyenangkan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memaksa mereka untuk menyimpang.

Dimensi stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah gejala fisik, gejala psikologi, dan gejala perilaku. Gejala fisik merupakan penyakit yang dirasakan karyawan. Gejala psikologi mengacu tentang sikap emosional karyawan. Dan gejala perilaku adalah sikap menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

Hal ini sesuai dengan Arshadi dan Hojat dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan

⁶⁵ Putra dan Wibawa, *op.cit.*, h.1113.

⁶⁶ Yulianti dan Mesta, *op.cit.*, h.192.

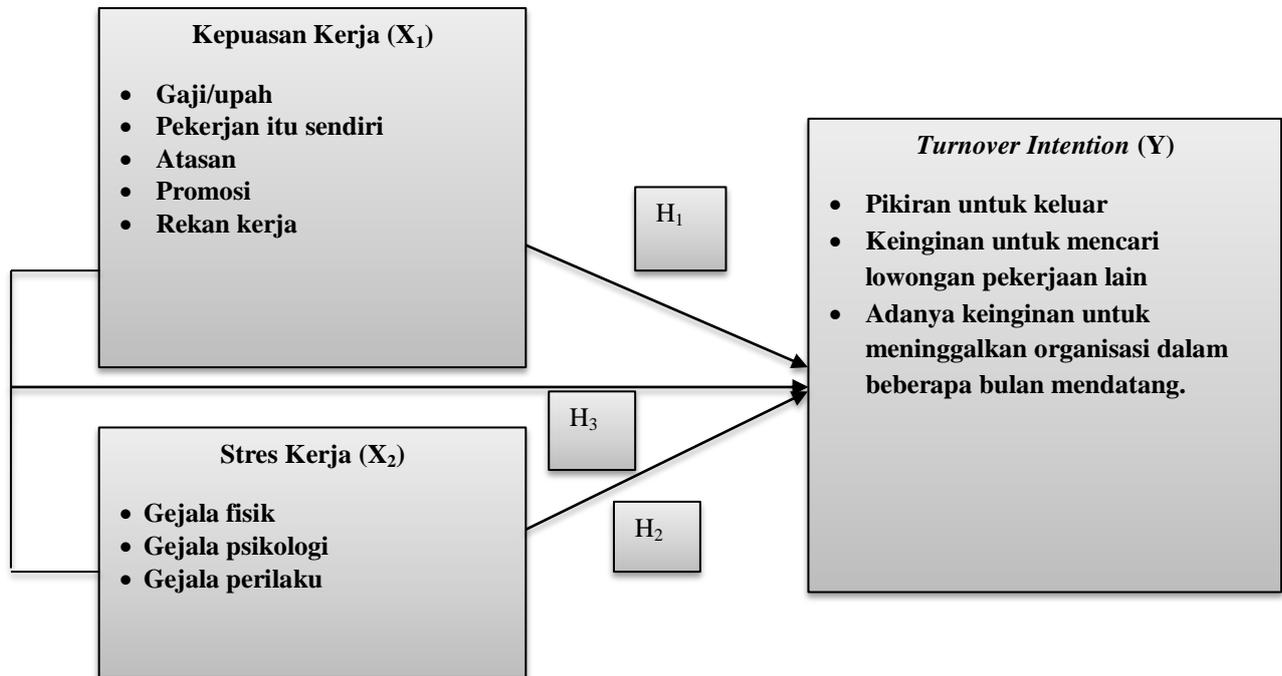
turnover intention.⁶⁷ Selanjutnya sejalan dengan penelitian Mitchell et al., menyatakan bahwa stres kerja merupakan penyebab utama terjadinya intensi *turnover* bagi para karyawan.⁶⁸

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka *turnover intention* akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Dan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

⁶⁷ Septiari dan Ardana, *op.cit.*, h.6438.

⁶⁸ *Ibid.*



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Sumber: kerangka diolah peneliti (2017)

Keterangan:

- X_1 : Variabel bebas (Kepuasan Kerja)
- X_2 : Variabel bebas (Stres Kerja)
- Y : Variabel terikat (*Turnover Intention*)
- H_1 : Hipotesis 1
- H_2 : Hipotesis 2
- H_3 : Hipotesis 3

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan pendugaan sementara, berdasarkan teori dan kerangka pemikiran tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

Hipotesis 2 (H_2)

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

H_a : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

Hipotesis 3 (H_3)

H_0 : Kepuasan kerja dan stres kerja tidak dapat memprediksi *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

H_a : Kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1. Profil PT Citra Media Nusa Purnama

PT Citra Media Nusa Purnama yang sering disebut dengan Media Indonesia merupakan koran nasional yang terbit sejak 19 Januari 1970 yang saat ini memiliki 530 orang karyawan. Kantor pertamanya saat itu beralamat di Jalan Letnan Jenderal MT Haryono, Jakarta, dengan lembaga yang menerbitkan ialah Yayasan Warta Indonesia pada 1976. Saat ini lokasi kantor pindah ke Jalan Gondangdia Lama No 46, Jakarta. Awal 1995, Media Indonesia mulai berkantor di kompleks Delta Kedoya, Jalan Pilar Mas Raya Kav A-D, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat.

PT Citra Media Nusa Purnama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang media percetakan (Koran). Dengan *tagline* 'Jujur Bersuara', Media Indonesia terus berupaya menampilkan berita-berita aktual untuk memenuhi kebutuhan informasi para pembacanya.

3.1.2. Visi dan Misi PT Citra Media Nusa Purnama

a. Visi

Menjadi Surat Kabar Independen yang Inovatif, Lugas, Terpercaya, dan Paling Berpengaruh.

Uraian Visi:

1. Independen, yaitu menjaga sikap non partisipan; di mana karyawan tidak menjadi pengurus partai politik; menolak segala bentuk pemberian yang dapat mempengaruhi objektivitas; dan mempunyai keberanian bersikap beda.
2. Inovatif, yaitu terus menerus menyempurnakan dan mengembangkan kemampuan teknologi dan Sumber Daya Manusia; serta secara terus menerus mengembangkan rubrik, halaman dan penyempurnaan perwajahan.
3. Lugas, yaitu menggunakan bahasa yang terang dan langsung.
4. Terpercaya, yaitu selalu melakukan *check* dan *recheck*; meliputi berita dari dua pihak dan seimbang; serta selalu melakukan investigasi dan pendalaman.
5. Paling berpengaruh, yaitu dibaca oleh para pengambil keputusan; memiliki kualitas editorial yang dapat mempengaruhi pengambil keputusan; mampu membangun kemampuan antisipatif; mampu membangun *network*

narasumber; dan memiliki pemasaran atau distribusi yang andal.

b. Misi

1. Menyajikan informasi terpercaya secara nasional dan regional serta berpengaruh bagi pengambil keputusan.
2. Mempertajam isi yang relevan untuk pengembangan pasar.
3. Membangun sumber daya manusia dan manajemen yang profesional dan unggul, mampu mengembangkan perusahaan penerbitan yang sehat dan menguntungkan.

3.1.3. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Citra Media Nusa Purnama pada bulan Februari 2017 yang meliputi kegiatan wawancara dengan karyawan guna mencari tahu gambaran permasalahan yang terjadi pada PT Citra Media Nusa Purnama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2017.

3.1.4. Objek Penelitian

Penelitian tentang kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dilakukan di PT Citra Media Nusa Purnama yang berlokasi di kompleks Delta Kedoya, Jalan Pilar Mas Raya Kav A-D, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. PT Citra Media Nusa

Purnama adalah perusahaan yang bergerak di bidang media percetakan (Koran).

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat.⁶⁹

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi dan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁷⁰ Tujuan metode deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.⁷¹ Tujuan penelitian *explanatory* dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara

⁶⁹ Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), h.33.

⁷⁰ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor:Ghalia Indonesia, 2005), h.54.

⁷¹ *Ibid.*

empiris pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

3.3. Sumber Data, Populasi, dan Sampel

3.3.1. Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara kepada para karyawan yang masih aktif bekerja di PT Citra Media Nusa Purnama. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh peneliti dari PT Citra Media Nusa Purnama.

3.3.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷² Populasi dalam penelitian adalah seluruh staf karyawan PT Citra Media Nusa Purnama yang berjumlah 235 orang karyawan tersebar di dalam 8 (delapan) divisi yaitu divisi riset redaksi, divisi pemberitaan, divisi *publishing* redaksi, divisi *sales*

⁷²Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.61.

iklan, divisi *art publishing*, divisi *creative* iklan, divisi percetakan, dan divisi trading.

3.3.3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁷³ Oleh karena populasi pada PT Citra Media Nusa Purnama sudah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 235 karyawan, maka untuk menentukan ukuran sampel yang akan diteliti dari suatu populasi pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Di dalam penelitian ini kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi sebesar 5%.

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{235}{1+235 \times 5\%^2}$$

$$n = 148$$

⁷³*Ibid.*, h.62.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 148 karyawan. Metode *sampling* pada dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel dengan menggunakan metode *probability sampling*.

Metode *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode ini meliputi teknik, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *area (cluster) sampling*.

Sedang teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* ini merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Dengan teknik ini, populasi pada semua strata dan unit kerja dapat terwakili secara proporsional pada sampel sesuai dengan jumlah populasi. Di dalam PT Citra Media Nusa Purnama memiliki populasi sebanyak 235 karyawan yang tersebar di dalam 8 (delapan) divisi dan

setelah mengetahui ukuran sampel yang akan diteliti yang sebelumnya telah dihitung menggunakan rumus Slovin yaitu ukuran sampel yang akan diteliti pada penelitian ini sebanyak 148 karyawan selanjutnya untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti dari setiap masing-masing divisi dapat diketahui sebagai berikut:

$$\text{Sampel}_1 \times \text{Total sampel}$$

Keterangan:

Sampel₁ : Ukuran sampel yang akan dicari

Populasi₁ : Jumlah sub populasi (Jumlah karyawan setiap divisi)

Total populasi : Total seluruh populasi yang ada pada PT Citra Media Nusa Purnama

Total sampel : Total ukuran sampel yang telah diketahui.

Sedangkan untuk menentukan responden dari setiap masing-masing divisi digunakan teknik penarikan sampel acak sederhana sehingga setiap anggota populasi pada setiap masing-masing divisi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Stratifikasi Populasi dan Proporsi Sampel Pada Sctiap Divisi di PT Citra Media Nusa Purnama

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Responden
1	Riset Redaksi	25	$25/235 \times 148 = 15,7$	16
2	Pemberitaan	35	$35/235 \times 148 = 22$	22
3	<i>Publishing</i> Redaksi	37	$37/235 \times 148 = 23,3$	23
4	<i>Sales</i> Iklan	15	$15/235 \times 148 = 9,4$	9
5	<i>Art Publishing</i>	38	$38/235 \times 148 = 23,9$	24
6	<i>Creative</i> Iklan	22	$22/235 \times 148 = 13,8$	14
7	Percetakan	34	$34/235 \times 148 = 21,4$	21
8	<i>Trading</i>	29	$29/235 \times 148 = 18,2$	18
	Total	235	148	148

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya

3.4.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sementara untuk variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y) <i>Turnover Intention</i> adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sadar dan disengaja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Tett and Meyer (2013), Mahdi et al (2015), Harnoto (2010))	1. Pikiran untuk keluar	Mencari pekerjaan baru	1	Interval
		Segera berhenti dari pekerjaan	2	
		Melihat peluang lain	3	
	2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	Mencari informasi pekerjaan lain	4	Interval
		Mengirimkan lamaran ke tempat lain	5	

		Bolos untuk menghadiri wawancara	6	
		Melihat lowongan pekerjaan lain	7	
	3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	Keluar untuk beberapa bulan ke depan	8	Interval
		Segara keluar dalam dua bulan kedepan	9	
<p>Kepuasan Kerja (X_1)</p> <p>Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan.</p> <p>(Lock (2008), Hasibuan (2003), Robbins (2006))</p>	1. Gaji/upah	Gaji yang sesuai dengan harapan	10	Interval
		Gaji yang adil	11	
		Gaji yang mencukupi kebutuhan sehari-hari	12	
		Gaji sesuai dengan beban kerja	13	
		Gaji yang tepat waktu	14	
	2. Pekerjaan itu sendiri	Menarik dan menyenangkan	15	Interval
		Sesuai dengan keahlian	16	
		Membangkitkan semangat bekerja	17	
	3. Atasan	Pimpinan selalu membantu jika ada kesulitan	18	Interval
		Pimpinan yang kompeten dan komunikator yang baik	19	
	4. Promosi	Peluang pengembangan karir banyak	20	Interval
		Penghargaan	21	
	5. Rekan kerja	Hubungan yang baik	22	Interval
		Saling dukung antar rekan kerja	23	
<p>Stres Kerja (X_2)</p> <p>Stres kerja sebagai suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang</p>	1. Gejala fisik	Merasa lelah dengan pekerjaan	24	Interval

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. (Mc. Grant (2009), Rivai (2009), Mangkunegara (2005))		Indera penglihatan berkurang	25	
		Sakit kepala	26	
	2. Gejala psikologi	Emosi tidak terkendalikan	27	Interval
		Bingung dengan pekerjaan	28	
		Takut dengan perubahan kebijakan perusahaan	29	
		Jenuh dengan rutinitas di tempat kerja	30	
	3. Gejala perilaku	Tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan	31	Interval
		Meninggalkan pekerjaan yang diberikan	32	
		Sering membuat onar di tempat kerja	33	

3.4.2. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono dalam bukunya, “alternative penilaian skala likert terdiri dari 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) pilihan dengan gradasi sangat positif sampai dengan negatif”.⁷⁴ Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan jenis metode *likert* dalam interval 1-4 untuk mengukur pernyataan atau pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner. Skala

⁷⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:Alfabeta, 2007), h.134.

likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut:⁷⁵

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju.

Untuk keperluan kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Tabel 3.3
Penentuan Skoring

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.⁷⁶ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

⁷⁵*Ibid.*, h.135.

⁷⁶Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Edisi Kedua* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.42.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁷⁷ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, tidak terstruktur, dan mendalam.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷⁸ Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada 148 orang karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁷⁹ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data pengunduran diri karyawan PT Citra Media Nusa Purnama dan data keterlambatan karyawan. Sedangkan data

⁷⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*(Bandung: Alfabeta, 2009), h.194.

⁷⁸Sugiyono, *op.cit.*h.199.

⁷⁹*Ibid.*, h.193.

sekunder tambahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal terdahulu yang mendukung penelitian ini.

3.6. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk mengolah data dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1. Uji Instrumen

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.⁸⁰ Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan rumus sebagai berikut:⁸¹

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

⁸⁰*Ibid.*, h.166.

⁸¹*Ibid.*

Dimana:

r : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n : Banyaknya sampel

X : Skor tiap item

Y : Skor total variabel

Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

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

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

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

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

Dimana:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

σb^2 : jumlah varians butir

σ^2 : jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.⁸² Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data.⁸³ Analisis deskriptif digunakan untuk membantu peneliti mendeskripsikan ciri-ciri variabel-variabel yang diteliti atau merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dari data yang diperoleh dari populasi atau sampel⁸⁴.

Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 148 orang karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Hasil jawaban dari kuesioner tersebut nantinya

⁸²Husein Umar, *op.cit.* h.170.

⁸³Sugiyono, *loc.cit.*

⁸⁴Sugiyono, *op.cit.*, h. 178.

akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

Penentuan skoring kriteria yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4
Bobot Skor Kriteria Variabel Kepuasan Kerja

Persentase Jumlah Skor	Kriteria	Keterangan
0%-25%	Sangat Tidak Puas	SS+S
25.01%-50.00%	Kurang Puas	SS+S
50.01%-75.00%	Puas	SS+S
75.01%-100.00%	Sangat Puas	SS+S

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

Tabel 3.5
Bobot Skor Kriteria Variabel Stres Kerja

Persentase Jumlah Skor	Kriteria	Keterangan
0%-25%	Sangat Rendah	SS+S
25.01%-50.00%	Rendah	SS+S
50.01%-75.00%	Tinggi	SS+S
75.01%-100.00%	Sangat Tinggi	SS+S

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

Tabel 3.6
Bobot Skor Kriteria Variabel *Turnover Intention*

Persentase Jumlah Skor	Kriteria	Keterangan
0%-25%	Sangat Rendah	SS+S
25.01%-50.00%	Rendah	SS+S
50.01%-75.00%	Tinggi	SS+S
75.01%-100.00%	Sangat Tinggi	SS+S

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan,

yaitu Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.⁸⁵ Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.⁸⁶

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.⁸⁷

3.6.3.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak.⁸⁸

⁸⁵Sugiyono, *op.cit.*,h.181.

⁸⁶Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2009). h. 181

⁸⁷Moh. Nazir, *op.cit.*, h. 417

⁸⁸Duwi Priyatno, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h.42.

3.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen (bebas).⁸⁹ Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat terikat. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Nilai VIF dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati angka 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.⁹⁰

3.6.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas,

⁸⁹*Ibid.*, h.177.

⁹⁰Husein Umar, *op.cit*, h179.

sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹¹

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.⁹²

3.6.4. Analisis Regresi

3.6.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional antara satu variabel dependen (terikat) dengan lebih dari satu variabel independen (bebas).⁹³ Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- i. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas X secara serentak terhadap variabel terikat Y, dengan menggunakan koefisien korelasi berganda.
- ii. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara satu variabel X terhadap Y kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien korelasi parsial.
- iii. Untuk mengetahui pengaruh setiap variabel X terhadap Y kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien regresi parsial.

⁹¹*Ibid.*, h.179.

⁹²Duwi, Priyatno, *op.cit.*h.67.

⁹³Moh.Nazir, *op.cit.*h.463.

- iv. Untuk meramalkan Y kalau semua variabel bebas X nilainya sudah diketahui dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda.⁹⁴

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:⁹⁵

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (nilai prediksi)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisiensi regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

3.6.4.2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat).⁹⁶ Nilai t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

t hitung : nilai t

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

r : koefisien korelasi parsial

Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memformulasikan hipotesis:

Hipotesis 1 :

⁹⁴J. Supranto dan Nandan Limakrisna. *Statistika Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media 2009). h. 160.

⁹⁵Moh. Nazir. *loc.cit.*

⁹⁶Duwi Priyatno, *op.cit.* h.86.

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

Hipotesis 2 :

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

H_a : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

2. Menentukan taraf signifikansi

- a. H_0 diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- b. H_0 ditolak jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3. Uji F

“Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak”⁹⁷. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Untuk mencari nilai F_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

⁹⁷ Ken Black, *Applied Business Statistics* (Europe: Wiley Plus, 2016), h.531.

Dimana:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variable

H_0 : Kepuasan kerja dan stres kerja tidak dapat memprediksi *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

H_a : Kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* PT Citra Media Nusa Purnama.

Dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk, analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama.⁹⁸

⁹⁸ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat), 2011, h. 77.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menunjukkan variasi variabel terikat.⁹⁹

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 - 2(ry_{X_1})(ry_{X_2})(rx_{1X_2})}{1-(rx_{1X_2})^2}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien determinasi
 ry_{X_1} : Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y
 ry_{X_2} : Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y
 rx_{1X_2} : Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

⁹⁹ Duwi Priyatno, *loc.cit.*

BAB IV

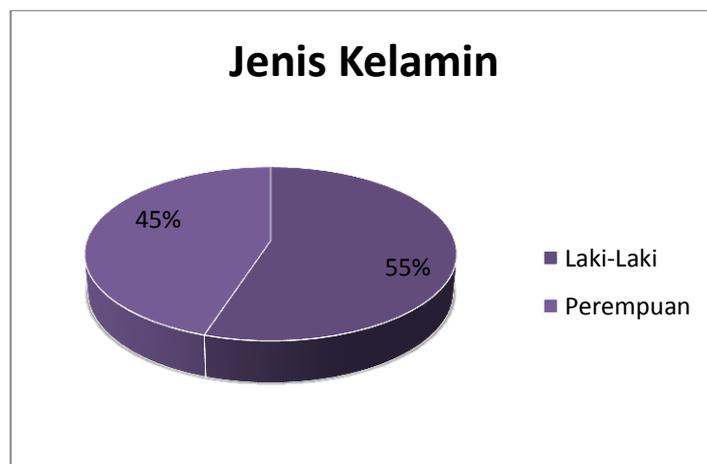
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Objek dari penelitian ini adalah 148 orang karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Dalam pembahasan ini akan di deskripsikan pengaruh dari kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, status, dan pendidikan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



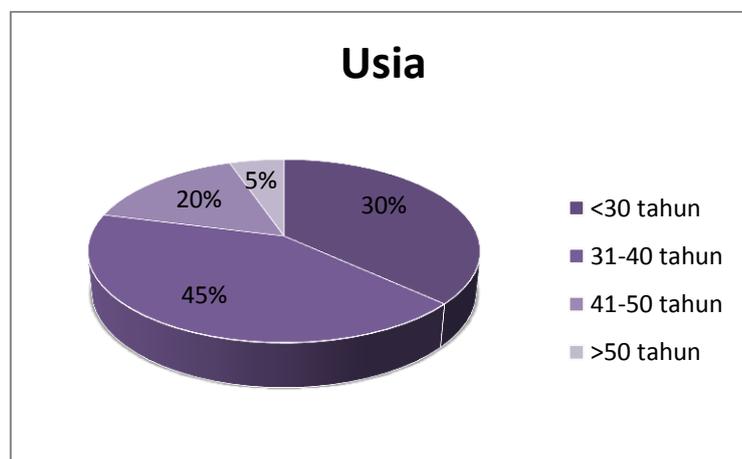
Gambar 4.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari Gambar 4.1 diketahui bahwa dari 148 responden yang menjadi sampel, sebanyak 81 responden (55%) berjenis kelamin laki-laki. Dan sisanya sebanyak 67 responden (45%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2

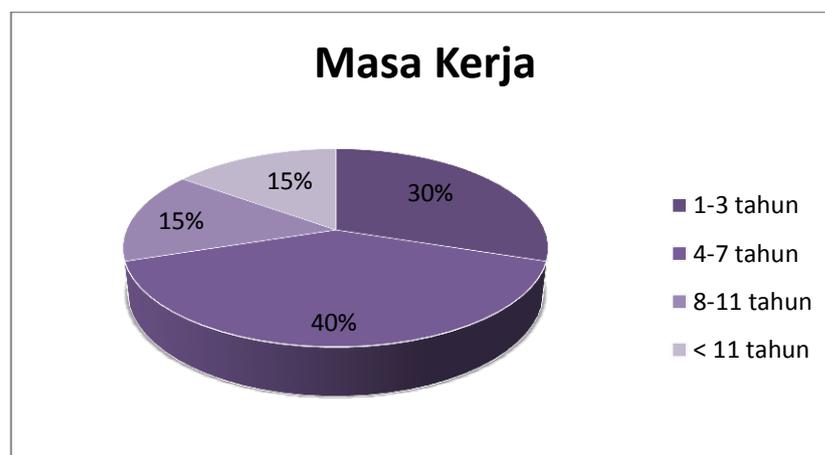
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 44 orang responden (30%) yang berada pada usia <30 tahun, sebanyak 66 orang responden (45%) yang berada pada usia 31-40 tahun, sebanyak 30 orang responden (20%) yang berada pada usia 41-50 tahun, dan sisanya sebanyak 8 orang responden (5%) berada pada usia >50 tahun. Dilihat dari usia, mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 31-40 tahun. Usia tersebut adalah usia yang produktif bagi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya, dan pada usia ini biasanya karyawan akan

lebih memaksimalkan pekerjaan untuk dapat terus meningkatkan karirnya dalam organisasi.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.3

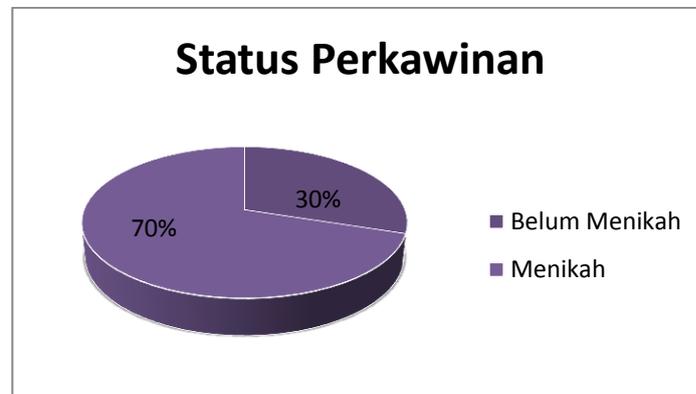
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang telah bekerja selama 4-7 tahun yaitu sebanyak 60 orang responden (40%), diikuti dengan 44 orang responden (30%) yang telah bekerja selama 1-3 tahun, sisanya yaitu sebanyak 22 orang responden (15%) yang telah bekerja selama 8-11 tahun dan sebanyak 22 orang responden (15%) yang telah bekerja lebih dari 11 tahun.

Masa kerja dapat mencerminkan nyaman atau tidaknya seorang karyawan berada didalam organisasi tersebut. Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka mereka semakin nyaman dan senang berada di dalam organisasi tersebut.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

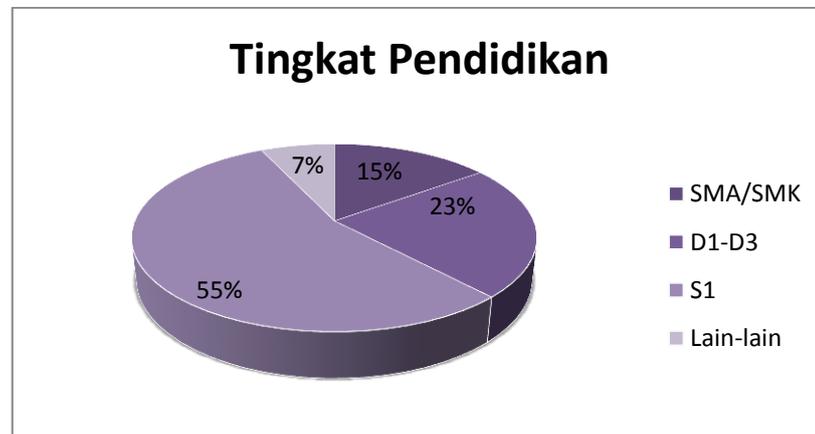


Gambar 4.4
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.4 dari total 148 orang responden, sebanyak 44 orang responden (30%) belum menikah dan sebanyak 104 orang responden (70%) sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang sudah menikah. Hal tersebut wajar terjadi karena mayoritas karyawan telah berusia lebih dari 30 tahun dan merupakan usia yang sudah matang, sehingga dengan adanya pasangan mampu memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 4.5
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.5 dari total 148 orang responden, sebanyak 22 orang responden (15%) memiliki tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMK), sebanyak 34 orang responden (23%) memiliki tingkat pendidikan terakhir D1-D3, kemudian sebanyak 82 orang responden (55%) memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 atau Sarjana, dan diikuti oleh sebanyak 10 orang responden (7%) memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 atau Magister. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan PT Citra Media Nusa Purnama adalah S1 atau Sarjana. Dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuannya dalam bekerja dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi, dan sarjana Komunikasi akan lebih sesuai bekerja di PT Citra

Media Nusa Purnama karena perusahaan ini bergerak dibidang media percetakan.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner yang akan digunakan pada karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan PT Citra Media Nusa Purnama namun berbeda divisi dengan karyawan yang akan dijadikan objek penelitian secara acak sebanyak 30 orang. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Kriteria pengujian validitas yaitu:

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

Hasil uji validitas dari 33 pernyataan dalam kuesioner yang terdiri dari variabel X_1 dan X_2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
<i>Turnover Intention</i>			
1	0,639	0,361	Valid
2	0,849	0,361	Valid
3	0,508	0,361	Valid
4	0,568	0,361	Valid
5	0,415	0,361	Valid
6	0,491	0,361	Valid
7	0,506	0,361	Valid
8	0,824	0,361	Valid
9	0,707	0,361	Valid
Kepuasan Kerja			
10	0,693	0,361	Valid
11	0,799	0,361	Valid
12	0,766	0,361	Valid
13	0,793	0,361	Valid
14	0,659	0,361	Valid
15	0,794	0,361	Valid
16	0,723	0,361	Valid
17	0,751	0,361	Valid
18	0,640	0,361	Valid
19	0,700	0,361	Valid
20	0,578	0,361	Valid
21	0,741	0,361	Valid
22	0,452	0,361	Valid
23	0,736	0,361	Valid
Stres Kerja			
24	0,665	0,361	Valid
25	0,837	0,361	Valid
26	0,856	0,361	Valid
27	0,753	0,361	Valid
28	0,904	0,361	Valid

29	0,911	0,361	Valid
30	0,844	0,361	Valid
31	0,835	0,361	Valid
32	0,798	0,361	Valid
33	0,831	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* dapat dilihat dari seluruh butir pernyataan dalam variabel dapat dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel X_1 dan X_2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,793	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,920	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,947	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yaitu variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , yaitu 0,793, stres kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , yaitu 0,920, dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , yaitu 0,947. Maka, instrumen dari keetiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih $> 0,6$.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau deskripsi umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 148 orang karyawan PT Citra Media Nusa Purnama yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel *turnover intention* yaitu sebanyak 9 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-9, variabel kepuasan kerja sebanyak 14 butir pernyataan dari nomor 10-23 dan variabel kepuasan kerja sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 24-34. Dengan

skor penilaian 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Setuju, dan 4 untuk Sangat Setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Turnover Intention

Variabel *turnover intention* terdiri dari tiga dimensi, yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Diukur melalui 9 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 1-9. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Turnover Intention

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Pikiran Untuk Keluar									
1	Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain	2	1.4%	57	38.5%	54	36.5%	35	23.6%
2	Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	2	1.4%	61	41.2%	38	25.7%	47	31.8%
3	Saya melihat peluang yang lebih besar di tempat lain	2	1.4%	44	29.7%	68	45.9%	34	23.0%
Jumlah Rata-rata Dimensi Pikiran Untuk Keluar (%)		1,4		36,03		36,47		26,13	
Dimensi Keinginan Untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain									
4	Saya mencari informasi pekerjaan lain di media massa	4	2.7%	44	29.7%	55	37.2%	45	30.4%
5	Sayamencoba melamar kerja di tempat lain	1	0.7%	46	31.1%	67	45.3%	34	23.0%
6	Saya bolos kerja untuk menghadiri wawancara di tempat lain	5	3.4%	36	24.3%	65	43.9%	42	28.4%

7	Saya datang ke jobfair untuk melihat lowongan pekerjaan lain	2	1.4%	45	30.4%	49	33.1%	52	35.1%
Jumlah Rata-rata Dimensi Keinginan Untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain (%)		2,05		28,88		39,88		29,23	
Dimensi Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi Dalam Beberapa Bulan Mendatang									
8	Dalam beberapa bulan ke depan saya ingin keluar dari pekerjaan ini	5	3.4%	31	20.9%	54	36.5%	58	39.2%
9	Saya ingin keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dalam dua bulan ke depan	4	2.7%	43	29.1%	29	19.6%	72	48.6%
Jumlah Rata-rata Dimensi Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi Dalam Beberapa Bulan Mendatang (%)		3,05		25		28,05		43,9	
Jumlah Rata-rata Seluruh Dimensi		2,0%		30,6%		36,0%		31,5%	

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada dimensi pertama yaitu dimensi pikiran untuk keluar, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,47%, tidak setuju sebanyak 36,03%, sangat setuju 26,13% , dan diikuti dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain, karyawan ingin berhenti jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan karyawan melihat peluang yang lebih besar di tempat lain.

Pada dimensi kedua yaitu keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, terdiri dari empat butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,88%, sangat setuju sebanyak 29,23%, tidak setuju sebanyak 28,88%, dan sangat setuju sebanyak 2,05%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mulai mencari informasi pekerjaan lain di media massa dan mendatangi jobfair untuk melihat lowongan pekerjaan lain, karyawan mencoba melamar kerja di tempat lain, dan karyawan sengaja bolos kerja untuk menghadiri wawancara pekerjaan.

Pada dimensi ketiga yaitu adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,9%, setuju sebanyak 28,05%, tidak setuju 25%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2,0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam beberapa bulan ke depan akan keluar dari pekerjaan ini dan karyawan ingin keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dalam dua bulan mendatang.

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada karyawan PT Citra Media Nusa Purnama jika rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dijumlahkan menjadi 67,5%, persentase tersebut masuk ke dalam kriteria “tinggi”.

Turnover intention yang tinggi dapat dilihat dari keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan dalam beberapa bulan ke depan, karyawan sengaja bolos kerja untuk menghadiri wawancara pekerjaan baru di tempat lain, dan karyawan melihat peluang yang lebih besar di tempat lain.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur melalui 14 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 10-23 dengan menggunakan lima dimensi. Dimensi pertama yaitu gaji/upah yang diukur melalui butir pernyataan nomor 10-14. Dimensi kedua yaitu pekerjaan itu sendiri yang diukur melalui butir pernyataan nomor 15-17. Dimensi ketiga yaitu atasan yang diukur melalui butir pernyataan nomor 18-19. Dimensi keempat yaitu promosi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 20-21. Dan dimensi kelima yaitu rekan kerja yang diukur melalui butir pernyataan nomor 22-23. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Gaji/upah									
10	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan saya	51	34,5%	57	38,5%	36	24,3%	4	2,7%
11	Gaji yang saya terima sudah adil	43	29,1%	52	35,1%	50	33,8%	3	2,0%
12	Pemberian gaji sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari	47	31,8%	57	38,5%	44	29,7%	0	0,0%
13	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja saya	53	35,8%	40	27,0%	48	32,4%	7	4,7%
14	Penerimaan gaji sudah tepat waktu setiap bulannya	39	26,4%	55	37,2%	49	33,1%	5	3,4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gaji/upah (%)		31,52		35,26		30,66		2,56	
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri									
15	Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan	42	28,4%	64	43,2%	39	26,4%	3	2,0%

16	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki	41	27,7%	58	39,2%	45	30,4%	4	2,7%
17	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	36	24,3%	66	44,6%	44	29,7%	2	1,4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri (%)		26,8		42,33		28,83		2,03	
Dimensi Atasan									
18	Pimpinan memberikan pengarahan kepada saya jika ada masalah dalam pekerjaan	23	15,5%	95	64,2%	29	19,6%	1	0,7%
19	Kebebasan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan	26	17,6%	98	66,2%	22	14,9%	2	1,4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Atasan (%)		16,55		65,3		17,25		1,05	
Dimensi Promosi									
20	Saya bekerja agar mendapat kesempatan naik jabatan	30	20,3%	92	62,2%	24	16,2%	2	1,4%
21	Adanya penghargaan yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan	27	18,2%	88	59,5%	30	20,3%	3	2,0%
Jumlah Rata-rata Dimensi Promosi (%)		19,25		60,85		18,25		1,7	
Dimensi Rekan Kerja									
22	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	35	23,6%	71	48,0%	40	27,0%	2	1,4%
23	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan	21	14,2%	62	41,9%	61	41,2%	4	2,7%
Jumlah Rata-rata Dimensi Rekan Kerja (%)		18,9		44,95		34,1		2,05	
Jumlah Rata-rata Seluruh Dimensi		24,8%		46,1%		27,1%		2,0%	

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada dimensi pertama yaitu dimensi gaji, terdiri dari lima butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 35,26%, setuju sebanyak 30,66%, sangat tidak setuju sebanyak 31,52%, dan diikuti dengan jawaban sangat setuju 2,56%. Hal ini menunjukkan

bahwa gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan, penerimaan gaji belum cukup adil antara karyawan dengan karyawan lainnya, serta tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Pada dimensi kedua yaitu pekerjaan itu sendiri, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 42,33%, setuju sebanyak 28,83%, sangat tidak setuju sebanyak 26,8%, dan sangat setuju sebanyak 2,03%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan sehingga mereka merasa kurang senang dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada dimensi ketiga yaitu atasan, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 65,3%, setuju sebanyak 17,25%, sangat tidak setuju 16,55%, dan sangat setuju sebanyak 1,05%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tidak puas dengan sikap pimpinan terhadap karyawan. Pimpinan dianggap tidak memberikan pengarahan atau bimbingan dengan baik ketika karyawannya mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan tidak memberi karyawan kebebasan dalam melakukan penyelesaian tugas. Pimpinan cenderung menginginkan hasil yang optimal tetapi kurang memotivasi karyawan.

Pada dimensi keempat yaitu promosi, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 60,85%, setuju sebanyak 18,25%, sangat tidak setuju sebanyak 19,25%,

dan diikuti dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1,7%. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya karyawan yang merasa tidak puas terhadap kesempatan promosi dan sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Mereka merasa promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan terbilang lama karena peluang untuk mendapatkan promosi kerja lebih besar bagi karyawan yang memiliki kedekatan dengan pimpinan mereka.

Pada dimensi kelima yaitu rekan kerja, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 44,95%, setuju sebanyak 34,1%, sangat tidak setuju sebanyak 18,9%, dan sangat setuju sebanyak 2,05%. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas terhadap rekan kerja mereka. Dengan kata lain, karyawan merasa hubungan dan komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik sehingga dapat menghambat pekerjaan mereka. Mereka tidak saling membantu dan mendukung dalam mencapai tujuan organisasi dan cenderung bersikap individual.

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.3, maka rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dijumlahkan menjadi 29,1%, persentase tersebut masuk ke dalam kriteria “kurang puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas bekerja pada PT Citra Media Nusa Purnama.

Kurang puasnya karyawan dapat dilihat dari kebebasan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, kesempatan naik jabatan, dan pimpinan memberikan pengarahan jika ada masalah dalam pekerjaan.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel stres kerja diukur melalui 10 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 24-33 dengan menggunakan tiga dimensi. Dimensi pertama yaitu gejala fisik yang diukur melalui butir pernyataan nomor 24-26. Dimensi kedua yaitu gejala psikologi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 27-30. Dan dimensi ketiga yaitu gejala perilaku yang diukur melalui butir pernyataan nomor 31-33. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Gejala Fisik									
24	Saya mengalami kelelahan dalam bekerja	1	0.7%	79	53.4%	53	35.8%	15	10.1%
25	Indera penglihatan saya terganggu akibat terlalu lama melihat layar komputer	3	2.0%	40	27.0%	88	59.5%	17	11.5%
26	Saya mengalami sakit kepala akibat beban kerja yang diberikan	10	6.8%	53	35.8%	72	48.6%	13	8.8%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gejala Fisik (%)		3,17		38,73		47,97		10,13	
Dimensi Gejala Psikologi									
27	Emosi saya tidak terkendali akibat pekerjaan yang terlalu banyak	3	2.0%	44	29.7%	92	62.2%	9	6.1%
28	Saya merasa bingung dalam	1	0.7%	53	35.8%	72	48.6%	22	14.9%

	menyelesaikan pekerjaan								
29	Saya tidak siap akan perubahan kebijakan perusahaan	4	2.7%	60	40.5%	68	45.9%	16	10.8%
30	Saya jenuh dengan rutinitas yang sama di tempat kerja	3	2.0%	44	29.7%	90	60.8%	11	7.4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gejala Psikologi (%)		1,85		33,93		54,38		9,8	
Dimensi Gejala Perilaku									
31	Saya sering tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0.7%	72	48.6%	58	39.2%	17	11.5%
32	Saya seringkali meninggalkan pekerjaan yang diberikan	2	1.4%	65	43.9%	63	42.6%	18	12.2%
33	Saya pernah membuat onar di tempat kerja	1	0.7%	60	40.5%	73	49.3%	14	9.5%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gejala Perilaku (%)		0,93		44,33		43,7		11,07	
Jumlah Rata-rata Seluruh Dimensi		2.0%		38.5%		49.3%		10.3%	

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada dimensi pertama yaitu dimensi gejala fisik, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47,97%, tidak setuju sebanyak 38,73%, sangat setuju sebanyak 10,13%, dan diikuti dengan jawaban sangat tidak setuju 3,17%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering mengalami kelelahan dalam bekerja yang menyebabkan sakit kepala yang dirasakan oleh karyawan hingga terganggunya pengelihatannya diakibatkan dari beban kerja yang diberikan.

Pada dimensi kedua yaitu gejala psikologi, terdiri dari empat butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,38%, tidak setuju sebanyak 33,93%, sangat setuju sebanyak 9,8%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,85%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering kali merasa emosi dengan pekerjaan yang menumpuk sehingga bingung dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain

itu karyawan merasa takut bila sewaktu-waktu terjadi perubahan kebijakan yang dapat mengancam karir mereka dan karyawan jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang monoton.

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.3, maka disimpulkan bahwa stres kerja pada karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, jika rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dijumlahkan menjadi 59,6% yang masuk ke dalam kriteria “tinggi”.

Stres kerja yang tinggi dapat dilihat dari indera penglihatan karyawan terganggu akibat terlalu lama melihat layar komputer, emosi tidak terkendali akibat pekerjaan yang terlalu banyak, dan karyawan jenuh dengan rutinitas yang sama di tempat kerja.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

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

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya terdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi

> 0,05. Model regresi yang baik memiliki data terdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
N		148	148	148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,72	28,89	26,78
	Std. Deviation	4,635	6,247	3,836
Most Extreme Differences	Absolute	,066	,071	,066
	Positive	,066	,047	,066
	Negative	-,059	-,071	-,057
Test Statistic		,066	,071	,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}	,068^c	,200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel uji normalitas pada Tabel 4.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau signifikansi dari penelitian ini adalah untuk variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,200, kepuasan kerja sebesar 0,068, dan stres kerja 0,200. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu *turnover intention*, kepuasan kerja, dan stres kerja terdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*linearity*) $< 0,05$. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel
Turnover Intention

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover Intention</i> * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1950,108	28	69,647	6,861	,000
		Linearity	1569,613	1	1569,613	154,626	,000
		Deviation from Linearity	380,495	27	14,092	1,388	,118
	Within Groups		1207,973	119	10,151		
	Total		3158,081	147			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada tabel 4.7, dapat diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel
Turnover Intention

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover Intention</i> * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1056,751	17	62,162	3,846	,000
		Linearity	751,437	1	751,437	46,488	,000
		Deviation from Linearity	305,314	16	19,082	1,181	,292
	Within Groups		2101,331	130	16,164		
	Total		3158,081	147			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel stres kerja dengan *turnover intention* pada tabel 4.8, dapat diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Dari kedua tabel uji linearitas diatas, 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 linear terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* $< 0,05$.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan

koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	,917	1,090
	Stres Kerja	,917	1,090

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel kepuasan kerja dan stres kerja yaitu masing-masing sebesar 1,090. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi diterima.

4.2.3.4 Hasil 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 pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, sementara itu, untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi <0.05 , maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,117	,015
		Sig. (2-tailed)	.	,156	,857
		N	148	148	148
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,117	1,000	-,305**
		Sig. (2-tailed)	,156	.	,000
		N	148	148	148
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	,015	-,305**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,857	,000	.
		N	148	148	148

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Pada tabel 4.10, diketahui korelasi antara kepuasan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.156 dan korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.857. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi > 0.05 .

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,860	2,450		12,186	,000
	Kepuasan Kerja	-,457	,041	-,616	-11,024	,000
	Stres Kerja	,375	,067	,310	5,561	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Rumusan Hipotesis 1 (H₁)

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

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Rumusan Hipotesis 2 (H₂)

H_o : 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 $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -11,024. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $148-2-1=145$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,977 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, dengan demikian $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 4.11 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 5,561, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 29,860 - 0,457X_1 + 0,375X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 29,860, artinya tanpa adanya variabel independen, variabel *turnover intention* sudah mencapai 29,860. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0,457 dan bertanda negatif. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,457 dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,375 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel stres kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,375 dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4.2.4.3 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention*, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3 (H_3)

H_0 : Kepuasan kerja dan stres kerja tidak dapat memprediksi penurunan terhadap *turnover intention*.

H_a : Kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention*.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Kepuasan Kerja dan
Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1848,803	2	924,402	102,376	,000^b
	Residual	1309,278	145	9,030		
	Total	3158,081	147			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Pada tabel 4.12, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 102,376. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $148-2-1=145$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,06 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja dalam penelitian ini dapat memprediksi penurunan variabel *turnover intention*.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk yaitu untuk menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien ini

menunjukkan seberapa tepat variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,580	3,005
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dilihat nilai R^2 sebesar 0,585 atau (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 58,5% *turnover intention* dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

Hasil uji t pada kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (-11,024) > t_{tabel} (1,977)$ dan

signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2013), Yusi Swastika, dkk, (2014), Vina Yulianti dan Hendri Andi Mesta (2015), I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa (2015), Rino Adiwijaya, dkk (2015), Agus Alamsyah P. dan Intan Kusumadewi (2016), Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati (2016). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Ketika perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat membuat *turnover intention* karyawan mengalami kenaikan sehingga banyak karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja yang diukur menggunakan 5 dimensi yaitu gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi, dan rekan kerja.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut,, maka rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dijumlahkan menjadi 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari kebebasan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, kesempatan naik jabatan, dan pimpinan memberikan pengarahan jika ada masalah dalam pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Jewel dan Siegall yang mengatakan bahwa “baik gaji maupun kesempatan promosi telah ditemukan

mempunyai korelasi negatif dengan pindah kerja”.¹⁰⁰ Selanjutnya Falconi juga menguraikan bahwa “beberapa penyebab turnover antara lain yaitu kesempatan promosi, kesempatan pembayaran, ketidakpuasan terhadap atasan atau teman kerja, ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (pengulangan, autonomy, tanggung jawab), dan faktor personal seperti usia, masa tugas pendek, keingintahuan individu dan ketidakstabilan”.¹⁰¹

Selain kepuasan kerja, stres kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Hasil uji t pada stres kerja juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (5,561) > t_{tabel} (1,977)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2013), Yusi Swastika, dkk, (2014), Vina Yulianti dan Hendri Andi Mesta (2015), Rino Adiwijaya, dkk (2015), Agus Alamsyah P. dan Intan Kusumadewi (2016), Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati (2016), K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016), Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Apabila stres kerja karyawan tergolong tinggi, maka dapat dipastikan *turnover intention* karyawan tersebut tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat

¹⁰⁰ Yulianto Amin dan Achmad Dwityanto, *loc.cit.*

¹⁰¹ Pawesti Ristia dan Rinandita Wikansari, *loc.cit.*

dari hasil analisis deskriptif stres kerja yang diukur menggunakan 3 dimensi yaitu dimensi gejala fisik, gejala psikologi, dan gejala perilaku.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut maka rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dijumlahkan menjadi 59,6%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat dilihat dari indera penglihatan karyawan terganggu akibat terlalu lama melihat layar komputer, emosi tidak terkendali akibat pekerjaan yang terlalu banyak, dan karyawan jenuh dengan rutinitas yang sama di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Anatan dan Ellitan “salah satu faktor pendorong terjadinya stres kerja adalah individual stressor, yang tergolong didalamnya meliputi beban kerja yang terlalu berat, banyaknya waktu dalam melakukan pekerjaan, terjadinya ambiguitas peran dan kurangnya pengawasan dari pimpinan”.¹⁰² Selain itu Widhiastuti berpendapat bahwa “stres kerja merupakan keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratanpersyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari karyawan”.¹⁰³

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga ditolak dapat dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,06 dan F_{hitung} sebesar 102,376 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < 0,05$ sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

¹⁰² Hakim dan Darmawati, *loc.cit.*

¹⁰³ Hidayati dan Trisnawati, *loc.cit.*

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0.585. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama adalah sebesar 58,5%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama adalah:
 - a. Kepuasan kerja karyawan PT Citra Media Nusa Purnama tergolong kurang. Kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh tidak adanya kebebasan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, pimpinan kurang memberikan pengarahan kepada karyawan jika ada masalah dalam pekerjaan, dan kurangnya kesempatan untuk naik jabatan.
 - b. Stres kerja PT Citra Media Nusa Purnama tergolong tinggi. Stres kerja yang tinggi disebabkan oleh emosi karyawan yang tidak terkendali akibat pekerjaan yang terlalu banyak, karyawan jenuh dengan rutinitas yang sama di tempat kerja, dan indera penglihatan karyawan terganggu akibat terlalu lama melihat layar komputer.
 - c. *Turnover intention* karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama tergolong tinggi. *Turnover intention* yang tinggi disebabkan oleh keinginan karyawan ingin keluar jika mendapatkan pekerjaan yang

lebih baik dalam dua bulan ke depan, karyawan melihat peluang yang lebih besar di tempat lain, dan karyawan mencoba melamar kerja di tempat lain.

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
3. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
4. Kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran-Saran Untuk PT Citra Media Nusa Purnama

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan mampu memberikan kebebasan kepada karyawan dalam waktu melakukan penyelesaian tugas, pimpinan harus lebih peka jika terjadi kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam penyelesaian kerja dengan memberikan bantuan atau pengarahan kepada karyawan, serta promosi kerja secara adil dan merata bagi karyawan dan tidak membeda-bedakan karyawan dalam memberikan kesempatan promosi kerja.

2. Untuk mengurangi stres kerja, pimpinan diharapkan tidak memberikan pekerjaan yang bertubi-tubi kepada karyawan, memberikan waktu bagi seluruh karyawan untuk pergi berlibur bersama serta melakukan job rotation agar karyawan tidak jenuh dengan rutinitas yang monoton, dan perusahaan diharapkan mampu membatasi karyawan dalam melakukan aktivitas di depan layar komputer.
3. Perusahaan diharapkan lebih memahami dan memperhatikan karyawan agar tidak terjadi niat yang dilakukan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan bertindak tegas kepada karyawan jika ada yang tidak masuk kerja baik itu karena absen, sakit atau pun izin dengan meminta surat keterangan atau bukti yang jelas.

5.2.2 Saran- Saran Untuk Penelitian Lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat *turnover intention* karyawan antara lain motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kinerja karyawan agar lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anatan dan Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Anoraga. *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007.
- As'ad, M. *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 2007.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Black, Ken. *Applied Business Statistics*, Europe: Wiley Plus, 2016.
- Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2008.
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks, 2007.
- Robbins, Stephen P dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. *Metodologi Penelitian*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi, 2008.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.

_____. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007.

_____. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Supranto J. dan Nandan Limakrisna. *Statistika Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.

Supriyatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Kreatif Solusindo, 2013.

Umar , Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

JURNAL

Adiwijaya, dkk. **Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember**, *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015*.

Alamsyah dan Kusumadewi. **Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Adira Semesta Idustry Cabang II Sumedang)**, *Jurnal J-Ensitemc*, Vol 03, No. 01, 2016.

Amany, **Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung)**, *JOM Fekon*, Vol. 3 No. 1, 2016.

Andriani. **Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector**, 2012.

Ardiyansyah Sukron, Roni. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Pati**.

AWS Wasposito, Agung, dkk.. **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor**, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No. 1, 2013.

Bagus Putra Widyantara, Ida dan I Komang Ardana. **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan**, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, 2015.

- Dewi dan Wibawa. **Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912**, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016.
- Hakim dan Darmawati. **Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention**, 2016.
- Hanafiah, Mohammad. **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau**, *eJournal Psikologi*, 2014.
- Hidayati dan Trisnawati, **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama**, *EKSIS*, Vol XI, No 1, 2016.
- Irvianti dan Verina. **Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta**, *Binus Business Review*, Vol. 6 No. 1, 2015.
- Johartono dan Widuri. **Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya**, *Tax & Accounting Review*, VOL. 3, NO.2, 2013.
- Mulyati, **Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik Di Jakarta)**, 2011.
- Nur. **Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate**, *Jurnal EMBA Vol.1 No.3*, 2013.
- Pawesti Ristia dan Rinandita Wikansari, **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover di Indonesia**, *Jurnal Ecopsy*, Vol 3, No 2, 2016.
- Putra dan Wibawa. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali**, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2015.
- Ratna Sari, Nita, dkk. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)**, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 27 No. 1, 2015.
- Ritonga, Ferdiansyah dan Fitri Apriliyani Zein. **Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik**.

- Septiari dan Ardana. **Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali**, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 2016.
- Susiani. **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention**, 2010.
- Sutanto,M., Eddy dan Carin Gunawan. **Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions**, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, 2013.
- Swastika, dkk. **Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember**, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014.
- Valensia, dkk. **Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediator Di Restoran “X” Surabaya**, 2013.
- Yulianti dan Mesta. **Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera**, *Jurnal Praktik Bisnis*, Volume 4, Nomor 2, 2015.
- Yulianto Amin dan Achmad Dwityanto, **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT Dan Liris Sukoharjo**, 2012.

WEBSITE

- Yani, Ahmad. Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner,
www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 1 Maret 2017 Pukul 17.19 WIB).

LAMPIRAN

Lampiran 1No. **Kuesioner**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di tempat

Assalammualaikum Wr. Wb

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama”** Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya karena tidak ada penilaian benar atau salah untuk jawaban yang diberikan, serta identitas dan informasi dari Bapak/Ibu/Saudara akan saya rahasiakan. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Wassalammualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Prastika Harstyanti Utami

I. IDENTITAS RESPONDEN

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

1. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
2. Usia/umur : < 30 tahun 41 – 45 tahun
 30 – 35 tahun 46 – 50 tahun
 36 – 40 tahun > 50 tahun
3. Masa Kerja : 1 – 3 tahun
 4 – 7 tahun
 8 – 11 tahun
 > 11 tahun
4. Status : Belum menikah
 Menikah
5. Pendidikan : SMA/SMK
 D1 – D3
 S1
 Lain-lain, _____

I. PETUNJUK

Berilah tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan pilihan Anda atas 33 pernyataan dibawah ini.

KETERANGAN:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Turnover Intention (Y)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain				
2	Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
3	Saya melihat peluang yang lebih besar di tempat lain				
4	Saya mencari informasi pekerjaan lain di media massa				
5	Saya mencoba melamar kerja di tempat lain				
6	Saya bolos kerja untuk menghadiri wawancara di tempat lain				
7	Saya datang ke jobfair untuk melihat lowongan pekerjaan lain				
8	Dalam beberapa bulan ke depan saya ingin keluar dari pekerjaan ini				
9	Saya ingin keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dalam dua bulan ke depan				

Kepuasan Kerja (X₁)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
10	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan saya				
11	Gaji yang saya terima sudah adil				
12	Pemberian gaji sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari				
13	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja saya				
14	Penerimaan gaji sudah tepat waktu setiap bulannya				
15	Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan				
16	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
17	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
18	Pimpinan memberikan pengarahan kepada saya jika ada masalah dalam pekerjaan				
19	Kebebasan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan				
20	Saya bekerja agar mendapat kesempatan naik jabatan				
21	Adanya penghargaan yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan				
22	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja				
23	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan				

Stres Kerja (X₂)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
24	Saya mengalami kelelahan dalam bekerja				
25	Indera penglihatan saya terganggu akibat terlalu lama melihat layar komputer				
26	Saya mengalami sakit kepala akibat beban kerja yang diberikan				
27	Emosi saya tidak terkendali akibat pekerjaan yang terlalu banyak				
28	Saya merasa bingung dalam menyelesaikan pekerjaan				
29	Saya tidak siap akan perubahan kebijakan perusahaan				
30	Saya jenuh dengan rutinitas yang sama di tempat kerja				
31	Saya sering tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan				
32	Saya seringkali meninggalkan pekerjaan yang diberikan				
33	Saya pernah membuat onar di tempat kerja				

Lampiran 2

Butir Kuesioner

Variabel Turnover Intention (Y)

3	2	3	2	3	3	3	3	2
4	4	4	2	4	1	4	1	3
2	2	4	3	4	4	3	4	1
3	4	2	3	3	4	4	2	2
3	2	2	3	2	2	3	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	1
3	2	2	3	2	3	4	3	2
2	2	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	4	4	2	3	4	2
3	3	2	2	2	4	2	3	3
3	4	2	4	3	2	4	3	4
2	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	3	2	2	2	2	3	2
4	2	2	2	3	3	4	4	4
2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	4	4	2	3	3	3	4	4
3	2	3	2	3	3	3	4	3
4	2	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	2	4	2	3	1
2	2	3	3	2	3	4	2	3
1	1	4	2	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4
2	3	2	3	2	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	3	2
3	4	4	4	3	3	4	4	4
2	2	3	2	3	2	2	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4

3	3	3	3	2	3	4	3	2
2	4	2	2	4	4	2	4	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4
2	2	3	2	3	3	2	4	4
2	2	2	3	3	2	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	2	4	3
3	4	4	4	4	2	4	3	4
2	2	4	2	2	3	3	3	4
4	4	4	2	3	3	3	4	4
2	2	2	4	2	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	2	2	3	4	4	4	4
2	2	2	4	3	2	3	3	4
3	2	2	3	3	3	3	2	2
3	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	2	2	2	2	2	4	3
3	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	3	2	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	4	4	4	3	4	4	4
2	2	2	3	3	4	4	4	4
3	2	2	3	2	3	3	2	2
2	2	3	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	2	2	2	3	1
2	2	3	3	2	3	2	2	3
1	4	4	1	4	4	4	4	4
2	3	2	3	2	2	3	2	2
3	2	3	2	2	3	4	1	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	4	3	4	3	4	4
2	2	2	3	2	3	2	2	2

Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	4	1	3
4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1
1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2
2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3
2	3	2	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2
2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
1	2	2	1	4	1	4	1	2	2	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2
3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3
4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	4	1	1
2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
1	2	3	1	1	2	3	3	3	1	3	1	3	2
3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3

2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1
2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2
1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2
3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2
1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2
2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2
2	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2
1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2
2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2
1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3
1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3
2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	4	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3
1	2	2	1	4	1	4	1	3	2	3	3	1	1
2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2
1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1
1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2
3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2
1	3	1	1	1	1	1	2	1	4	3	4	1	4
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3

3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
2	3	2	4	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2
1	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	3	1	2
1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3
1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3
1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2
1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3
2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3
3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2
1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4
1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2
3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3

1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2
1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2
2	1	2	3	2	3	1	2	4	1	1	2	1	1
1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3
3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2
1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
1	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	1	2	2	1
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3

3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	4	3	3	2	3	2	3	3
1	4	1	4	4	4	1	4	1	4
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	1	1	4	4	1	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	1	3	4	1	4	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	1	1	3	3	2	3	2	3
4	3	4	2	4	2	3	3	4	3
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
4	3	3	2	4	2	3	3	4	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
4	2	3	3	3	4	4	2	2	4
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	1	4	4	1
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3

4	3	4	2	4	2	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	2	3	2	2
2	3	3	3	3	2	3	2	4	3
2	2	4	3	2	3	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
3	4	1	3	4	1	4	4	4	4
4	3	1	1	3	3	2	3	2	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	3	2	3	3	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	2	3	3	2	3	2	2	2
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2

4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	4	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
3	4	1	2	4	1	3	4	3	2
4	1	1	4	1	4	4	1	4	4
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
<i>Turnover Intention</i>			
1	0,639	0,361	Valid
2	0,849	0,361	Valid
3	0,508	0,361	Valid
4	0,568	0,361	Valid
5	0,415	0,361	Valid
6	0,491	0,361	Valid
7	0,506	0,361	Valid
8	0,824	0,361	Valid
9	0,707	0,361	Valid
Kepuasan Kerja			
10	0,693	0,361	Valid
11	0,799	0,361	Valid
12	0,766	0,361	Valid
13	0,793	0,361	Valid
14	0,659	0,361	Valid
15	0,794	0,361	Valid
16	0,723	0,361	Valid
17	0,751	0,361	Valid
18	0,640	0,361	Valid
19	0,700	0,361	Valid
20	0,578	0,361	Valid
21	0,741	0,361	Valid
22	0,452	0,361	Valid
23	0,736	0,361	Valid
Stres Kerja			
24	0,665	0,361	Valid
25	0,837	0,361	Valid
26	0,856	0,361	Valid
27	0,753	0,361	Valid
28	0,904	0,361	Valid
29	0,911	0,361	Valid
30	0,844	0,361	Valid
31	0,835	0,361	Valid

32	0,798	0,361	Valid
33	0,831	0,361	Valid

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,793	9

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	14

Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	10

Lampiran 5

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil Analisis Deskriptif Turnover Intention

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Pikiran Untuk Keluar									
1	Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain	2	1.4 %	57	38.5 %	54	36.5%	35	23.6 %
2	Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	2	1.4 %	61	41.2 %	38	25.7%	47	31.8 %
3	Saya melihat peluang yang lebih besar di tempat lain	2	1.4 %	44	29.7 %	68	45.9%	34	23.0 %
Jumlah Rata-rata Dimensi Pikiran Untuk Keluar (%)		1,4		36,03		36,47		26,13	
Dimensi Keinginan Untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain									
4	Saya mencari informasi pekerjaan lain di media massa	4	2.7 %	44	29.7 %	55	37.2%	45	30.4 %
5	Sayamencoba melamar kerja di tempat lain	1	0.7 %	46	31.1 %	67	45.3%	34	23.0 %
6	Saya bolos kerja untuk menghadiri wawancara di tempat lain	5	3.4 %	36	24.3 %	65	43.9%	42	28.4 %
7	Saya datang ke jobfair untuk melihat lowongan pekerjaan lain	2	1.4 %	45	30.4 %	49	33.1%	52	35.1 %
Jumlah Rata-rata Dimensi Keinginan Untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain (%)		2,05		28,88		39,88		29,23	
Dimensi Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi Dalam Beberapa Bulan Mendatang									

8	Dalam beberapa bulan ke depan saya ingin keluar dari pekerjaan ini	5	3.4 %	31	20.9 %	54	36.5%	58	39.2 %
9	Saya ingin keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dalam dua bulan ke depan	4	2.7 %	43	29.1 %	29	19.6%	72	48.6 %
Jumlah Rata-rata Dimensi Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi Dalam Beberapa Bulan Mendatang (%)		3,05		25		28,05		43,9	
Jumlah Rata-rata Seluruh Dimensi		2,0%		30,6%		36,0%		31,5%	

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Gaji/upah									
10	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan saya	51	34,5 %	57	38,5 %	36	24,3 %	4	2,7%
11	Gaji yang saya terima sudah adil	43	29,1 %	52	35,1 %	50	33,8 %	3	2,0%
12	Pemberian gaji sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari	47	31,8 %	57	38,5 %	44	29,7 %	0	0,0%
13	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja saya	53	35,8 %	40	27,0 %	48	32,4 %	7	4,7%
14	Penerimaan gaji sudah tepat waktu setiap bulannya	39	26,4 %	55	37,2 %	49	33,1 %	5	3,4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gaji/upah (%)		31,52		35,26		30,66		2,56	
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri									

15	Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan	4 2	28,4 %	6 4	43,2 %	3 9	26,4 %	3	2,0%
16	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki	4 1	27,7 %	5 8	39,2 %	4 5	30,4 %	4	2,7%
17	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	3 6	24,3 %	6 6	44,6 %	4 4	29,7 %	2	1,4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri (%)		26,8		42,33		28,83		2,03	
Dimensi Atasan									
18	Pimpinan memberikan pengarahan kepada saya jika ada masalah dalam pekerjaan	2 3	15,5 %	9 5	64,2 %	2 9	19,6 %	1	0,7%
19	Kebebasan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan	2 6	17,6 %	9 8	66,2 %	2 2	14,9 %	2	1,4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Atasan (%)		16,55		65,3		17,25		1,05	
Dimensi Promosi									
20	Saya bekerja agar mendapat kesempatan naik jabatan	3 0	20,3 %	9 2	62,2 %	2 4	16,2 %	2	1,4%
21	Adanya penghargaan yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan	2 7	18,2 %	8 8	59,5 %	3 0	20,3 %	3	2,0%
Jumlah Rata-rata Dimensi Promosi (%)		19,25		60,85		18,25		1,7	
Dimensi Rekan Kerja									
22	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	3 5	23,6 %	7 1	48,0 %	4 0	27,0 %	2	1,4%
23	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan	2 1	14,2 %	6 2	41,9 %	6 1	41,2 %	4	2,7%

Jumlah Rata-rata Dimensi Rekan Kerja (%)	18,9	44,95	34,1	2,05
Jumlah Rata-rata Seluruh Dimensi	24,8%	46,1%	27,1%	2,0%

Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Gejala Fisik									
24	Saya mengalami kelelahan dalam bekerja	1	0.7 %	7 9	53.4 %	53	35.8 %	1 5	10.1 %
25	Indera penglihatan saya terganggu akibat terlalu lama melihat layar computer	3	2.0 %	4 0	27.0 %	88	59.5 %	1 7	11.5 %
26	Saya mengalami sakit kepala akibat beban kerja yang diberikan	1 0	6.8 %	5 3	35.8 %	72	48.6 %	1 3	8.8%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gejala Fisik (%)		3,17		38,73		47,97		10,13	
Dimensi Gejala Psikologi									
27	Emosi saya tidak terkendali akibat pekerjaan yang terlalu banyak	3	2.0 %	4 4	29.7 %	92	62.2 %	9	6.1%
28	Saya merasa bingung dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0.7 %	5 3	35.8 %	72	48.6 %	2 2	14.9 %
29	Saya tidak siap akan perubahan kebijakan perusahaan	4	2.7 %	6 0	40.5 %	68	45.9 %	1 6	10.8 %
30	Saya jenuh dengan rutinitas yang sama di tempat kerja	3	2.0 %	4 4	29.7 %	90	60.8 %	1 1	7.4%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gejala Psikologi (%)		1,85		33,93		54,38		9,8	

Dimensi Gejala Perilaku									
31	Saya sering tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0.7 %	7 2	48.6 %	58	39.2 %	1 7	11.5 %
32	Saya seringkali meninggalkan pekerjaan yang diberikan	2	1.4 %	6 5	43.9 %	63	42.6 %	1 8	12.2 %
33	Saya pernah membuat onar di tempat kerja	1	0.7 %	6 0	40.5 %	73	49.3 %	1 4	9.5%
Jumlah Rata-rata Dimensi Gejala Perilaku (%)		0,93		44,33		43,7		11,07	
Jumlah Rata-rata Seluruh Dimensi		2.0%		38.5%		49.3%		10.3%	

Lampiran 6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover Intention	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
N		148	148	148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,72	28,89	26,78
	Std. Deviation	4,635	6,247	3,836
Most Extreme Differences	Absolute	,066	,071	,066
	Positive	,066	,047	,066
	Negative	-,059	-,071	-,057
Test Statistic		,066	,071	,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,068 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Turnover Intention

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1950,108	28	69,647	6,861	,000
		Linearity	1569,613	1	1569,613	154,626	,000
		Deviation from Linearity	380,495	27	14,092	1,388	,118
	Within Groups	1207,973	119	10,151			
Total			3158,081	147			

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel Turnover Intention

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1056,751	17	62,162	3,846	,000
		Linearity	751,437	1	751,437	46,488	,000
		Deviation from Linearity	305,314	16	19,082	1,181	,292
	Within Groups	2101,331	130	16,164			
Total			3158,081	147			

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	,917	1,090
	Stres Kerja	,917	1,090

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,117	,015
		Sig. (2-tailed)	.	,156	,857
		N	148	148	148
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,117	1,000	-,305**
		Sig. (2-tailed)	,156	.	,000
		N	148	148	148
Stres Kerja	Correlation Coefficient	,015	-,305**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,857	,000	.	
	N	148	148	148	

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

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,860	2,450		12,186	,000
	Kepuasan Kerja	-,457	,041	-,616	-11,024	,000
	Stres Kerja	,375	,067	,310	5,561	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji F Variabel Kepuasan Kerja dan Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Turnover Intention

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1848,803	2	924,402	102,376	,000 ^b
	Residual	1309,278	145	9,030		
	Total	3158,081	147			

a. Dependent Variable: Turnover Intensity

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

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,580	3,005

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 8

Tabulasi Data Penelitian

No.	Turnover Intention	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
1	24	29	24
2	27	27	33
3	27	26	28
4	27	38	30
5	21	28	22
6	26	29	28
7	24	29	28
8	20	33	23
9	27	29	28
10	24	33	24
11	29	25	28
12	20	38	28
13	20	32	27
14	19	36	22
15	21	33	25
16	28	31	27
17	19	39	24
18	29	18	35
19	26	39	27
20	32	25	29
21	24	32	28
22	24	28	21
23	28	29	31
24	23	30	27
25	28	30	36
26	26	36	38
27	34	20	30
28	21	40	28
29	21	35	27
30	33	14	29
31	23	31	25
32	34	17	33
33	26	34	26
34	21	30	21

35	25	32	32
36	27	27	21
37	19	34	20
38	34	18	29
39	26	42	25
40	26	27	25
41	34	23	30
42	28	25	30
43	23	33	24
44	19	35	25
45	23	34	25
46	19	36	20
47	32	19	28
48	23	28	28
49	30	23	26
50	26	28	26
51	35	26	31
52	23	36	21
53	34	22	29
54	33	35	31
55	26	30	29
56	33	26	31
57	27	28	29
58	29	32	21
59	29	23	20
60	29	20	31
61	26	30	28
62	26	30	25
63	33	14	32
64	23	32	23
65	36	28	31
66	26	29	26
67	32	16	31
68	34	18	26
69	33	18	28
70	20	21	20
71	36	23	33
72	26	33	26
73	28	26	24

74	32	26	26
75	25	27	29
76	25	27	26
77	27	30	32
78	36	16	38
79	30	29	30
80	32	26	30
81	25	27	28
82	31	24	30
83	25	29	29
84	35	21	37
85	31	27	32
86	25	33	25
87	23	34	26
88	32	14	28
89	28	29	27
90	18	37	21
91	28	27	24
92	23	34	25
93	31	15	20
94	31	24	22
95	27	33	27
96	30	27	22
97	23	33	20
98	35	24	29
99	31	28	21
100	28	30	25
101	22	37	24
102	22	34	24
103	22	33	28
104	22	34	24
105	30	30	28
106	21	34	24
107	22	32	29
108	24	37	25
109	31	26	25
110	20	40	24
111	24	41	23
112	22	15	22

113	21	35	21
114	29	31	25
115	18	41	24
116	30	22	37
117	21	35	26
118	28	30	27
119	22	31	26
120	25	24	21
121	24	36	26
122	27	30	30
123	31	26	29
124	29	25	22
125	32	27	29
126	31	28	23
127	29	25	30
128	22	32	26
129	25	35	28
130	28	31	30
131	20	35	27
132	25	31	24
133	30	29	26
134	22	37	22
135	30	31	23
136	18	37	27
137	35	19	28
138	33	22	27
139	24	32	27
140	27	31	30
141	27	36	30
142	25	28	26
143	25	30	25
144	24	25	25
145	35	17	27
146	30	25	23
147	29	24	29
148	27	35	29

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Prastika Harstyanti Utami. Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari pasangan Ganeto Marsudi Utomo dan Ambar Ria Hidayati pada 21 Oktober 1995. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua beserta adik kandungnya Syafira Aninditya di Jalan Teluk Ratai RT 05, RW 08, No. 82c, Komplek AL, Rawa Bambu, Kelurahan Pasarminggu, Kecamatan Pasarminggu, Jakarta.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermuladi TK Bhayangkari 29. Selepas dari Taman Kanak-kanak, peneliti melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SDS Yasporbi III dari tahun 2000 hingga tahun 2007. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2007 hingga 2010 di SMP Negeri 218 Jakarta, dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 60 Jakarta dan lulus pada tahun 2013. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2013 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi/peminatan manajemen sumber daya manusia.