



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
PADA PT . LA NGADI ERSINALSAL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

TETTY ARYANI BR GINTING

1525310726

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



CV LANGADI ERSINALSAL

Jl. Gajah Mada No. 16-18 M
Medan, Sumatera Utara
Telp. (061) 455 9000 ; (061) 7783 3377

Nomor : 052/SP/RM/X/2018

Lamp : -

Hal : Persetujuan Riset Mahasiswa

Kepada Yth, Sdr. Dekan Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Pancabudi

Di -

Medan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat saudara tanggal 06 Nopember 2018, Nomor 319/11/FSSM2018, tentang bermaksud melakukan penelitian pada perusahaan kami yang dilakukan oleh mahasiswa :

Nama : Tetty Aryani br Ginting

NPM : 1525310726

Fakultas : Sosial Sains

Prodi : Manajemen

Pada dasarnya kami menyetujui dan yang bersangkutan benar melaksanakan penelitian dimaksud selama satu bulan dan selama melakukan penelitian tetap mengikuti peraturan- peraturan yang telah kami tetapkan.

Demikian surat keterangan ini kami keluarkan untuk yang bersangkutan demi kelancaran dan tugas penelitiannya, serta untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, 11 Nopember 2018

Ka. Cabang

(Rional Tarigan SE)

ABSTRACT

This study purpose to examine the effect of Job stress, job satisfaction and job Organization Commitment both partially and simultaneously on Turnover intetion on Pt. La Ngadi Ersinalsal Medan. This study is a causal associative study using a quantitative approach. This study was a population study with 63 respondents. Data collection uses questionnaires and interviews, while data analysis is performed using multiple linear regrassion analysis is performed using multiple linear regression analysis with the SPSS version 22 program. Test results of determination tp see the magnitude of the contribution or contribution of influence the independent variabel on the deoendent variabel shows the value of $R^2 = 0,280$. This is shows that 28.0% Turnover Intention is influenced by job Satisfaction, Stress Organizational Work and Commitment. While 72.0% is influenced by other factors where the factors are not examined in this study. Obtained the results of the F test calculation which shows $24.456 > 2.76$. This matter shows that the hypothesis that states Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment has a significant effect simultaneously on acceptable Turnover Intention.

Keywords : *work stress, job satisfaction, commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres Kerja, kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* pada Pt. La Ngadi Ersinalsal. Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 63 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan program spss versi 22. Hasil Pengujian determinasi untuk melihat besarnya sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai $R^2 = 0,280$. Hal ini menunjukkan bahwa 28,0% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan 72,0% dipengaruhi oleh faktor lain, dimana faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh hasil perhitungan uji F yang menunjukkan $24,456 > 2,76$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Disiplin Kerja	8
a. Pengertian Disiplin Kerja	8
b. Pentingnya Disiplin Kerja	10
c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	11
d. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	12
e. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	13
f. Jenis Sanksi Disiplin Kerja	14
g. Indikator Disiplin Kerja	15
2. Pengawasan Kerja	15
a. Pengertian Pengawasan Kerja	15
b. Maksud dan Tujuan Pengawasan	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	18
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	21
3. Efektivitas Kerja	23
a. Pengertian Efektivitas Kerja	23
b. Pengukuran Efektivitas Kerja	25
c. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas kerja	26
d. Indikator Efektifitas Kerja	27
B. Penelitian Sebelumnya	28

	C. Kerangka Konseptual	29
	D. Hipotesis.....	31
BAB III.	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitan	32
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
	C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	33
	D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	34
	E. Teknik Pengumpulan Data.	36
	F. Teknik Analisis Data.	36
	1. Uji Validitas	37
	2. Uji Reliabilitas (kehandalan)	37
	3. Uji Asumsi Klasik.....	37
	4. Teknik Analisis Data.....	39
	5. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	42
	1. Sejarah Singkat PT. Alindobaja Perkasa Medan.	42
	2. Visi Dan Misi PT. Alindobaja Perkasa Medan	43
	3. Struktur Organisasi.	44
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	44
	1. Penyajian Data.....	44
	2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	58
	3. Teknik Analisis Data	60
	4. Analisis dan Evaluasi	63
	5. Pengujian Hipotesis	64
	a. Uji Pengaruh Serempak (simultant)	64
	b. Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	68
	c. Uji Determinasi (R2).....	68
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	69
	B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Perspektif Disiplin Kerja..... 13
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu 28
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 32
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel 35
Tabel 3.3	Skor Berdasarkan Skala Likert 35
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1 45
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2 46
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3 46
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4 47
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5 47
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6 48
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7 48
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8 49
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X2.1 49
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X2.2 50
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.3 50
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.4 51
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.5 51
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.6 52
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.7 52
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.8 53
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang Y.1 54
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang Y.2 54
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang Y.3 55
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang Y.4 55
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.5 56
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.6 56
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.7 57
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.8 57
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas 58
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.27	Hasil Uji Multikolinieritas 62
Tabel 4.28	Hasil Descriptive Statistics 64
Tabel 4.29	Hasil Uji F..... 65
Tabel 4.30	Hasil Regresi Linier Berganda 66
Tabel 4.31	Hasil Uji-t 66
Tabel 4.32	Hasil Uji Determinasi..... 68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	60
Gambar 4.2 Hasil Uji PP Plot Uji Normalitas	61
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul : Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. La Ngadi Ersiningsal Medan

Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pimpinan PT. La Ngadi Ersinalsal Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
9. Rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
10. Kepada Suami dan Anak tercinta yang turut membantu

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan.

Medan, Juni 2019

Penulis

(Tetty Aryani Br Ginting)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan SPBU Medan seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan fasilitas SPBU maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi.

Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Voluntary turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan

dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen.

Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya nyaman untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Menurut Melky (2015) *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014).

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/*demand* dan sumbernya daya/*resources*.

Tantra dan Larasat, (2015) menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja

shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi.

Setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi kejenjangan yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat, hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban, struktur organisasi dan iklim kerja, dukungan sosial.

Danang dan Burhanuddin (2011) menguraikan bahwa gejala stres dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu pertama gejala fisiologis. Gejala Psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggungjawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan, ketiga gejala perilaku, individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan. Biasanya stress muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Affective commitment adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi (Sutrisno,

2010) Faktor lain yang mendorong keinginan berpindah bekerja yaitu komitmen organisasi ketika seseorang individu sudah menjadi bagian dari karyawan suatu organisasi maupun perusahaan, individu tersebut seharusnya sudah memiliki komitmen dalam organisasinya.

Karena organisasi tersebutlah yang menjadi tempat setiap harinya dia bekerja dan mendapatkan gaji dari hasil pekerjaannya. Menurut (Prabowo, 2015) juga mengatakan komitmen organisasi menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi yang menimbulkan kerelaan untuk berkorban demi organisasi.

Semakin tingginya komitmen organisasi membuat tingkat turnover intentions menjadi rendah. Keterikatan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja dalam organisasi itu. Tingginya *turnover* karyawan ini disebabkan oleh banyak faktor.

Sebagai gambaran konkrit tentang status pekerjaan serta kondisi psikologis yang dialami karyawan, maka peneliti mencontohkan beberapa permasalahan yang dialami karyawan, sebagaimana cuplikan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. La Ngadi Ersinalsal berikut ini:

“Saya sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, tetapi sampai sekarang saya belum mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya. Di samping itu saya juga sering merasa lelah dengan pekerjaan yang harus saya lakukan. Saya juga tidak merasa sepenuhnya menjadi bagian dari SPBU ini, sehingga saya sering memikirkan alternatif pekerjaan lain di luar pekerjaan saya sekarang.

”Selain itu, Manajemer SPBU menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah karena tidak adanya rotasi/perpindahan departemen kerja dari karyawan tersebut, sehingga dirasa cenderung membosankan. Karyawan yang berada pada departemen *lain* tidak mendapat kesempatan bekerja pada departemen lainnya.

Karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain Konsumen maupun hal lain dalam bidang pelayanan SPBU. Karyawan pada PT. La Ngadi Ersinialsal Medan yang memiliki tingkat stres kerja tinggi yaitu karyawan yang menghadapi tamu secara langsung atau disebut juga dengan istilah *guest contact*.

Karyawan tersebut adalah karyawan yang bertemu langsung dengan konsumen SPBU, dan. Karyawan yang bekerja pada bagian tersebut adalah cermin dari kualitas SPBU yang akan dinilai konsumen. Menurut Wijono dalam Revalicha dan sami'an (2012), pekerja mengalami stres kerja yang rendah mempunyai jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan stres kerja yang tinggi mempunyai jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam.

Berdasarkan hasil wawancara pra- penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan diketahui sebagian besar karyawan PT. La Ngadi Ersinialsal bekerja 6 hari dalam seminggu dengan jam kerja 8 jam/hari. Ini menunjukkan bahwa hampir setiap karyawan memiliki jam kerja sebanyak > 41 jam/minggu.

Dengan demikian, memungkinkan bahwa banyak karyawan yang berpotensi mengalami stress kerja yang tinggi. Untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi tugas dan

tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam memberikan kesan baik maupun buruk pada konsumen SPBU. Tanggung jawab seperti inilah yang sulit dilakukan dan terkadang menjadi tekanan kemudian menimbulkan stres kerja.

Hasil dari pekerjaan karyawan PT. La Ngadi Ersinalsal Medan memuaskan ketika mereka diawasi oleh pimpinan, tetapi ketika tidak diawasi oleh pimpinan, hasil dari pekerjaan karyawan kurang memuaskan. Hal tersebut menunjukkan indikasi rendahnya komitmen afektif, dikarenakan kurangnya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan PT. La Ngadi Ersinalsal untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: “ **Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intentions*.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini :

- a. Adanya *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
- b. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan, karena tidak adanya rotasi/perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru.

- c. Adanya beban kerja yang berat yang dapat menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan, terutama pada karyawan yang kontak langsung dengan konsumen SPBU.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. *Turnover* dipilih karena adanya tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral maupun finansial.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. La Ngadi Ersinalsal Medan?

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap turnover intention pada pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention pada pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan?

4. Apakah stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan.
4. Menganalisis secara simultan pengaruh stres kerja , kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan

2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi

serta *turnover intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

b. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. La Ngadi Ersinalsal Medan.

c. Secara akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh tingkat stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Widodo 2010 yang berjudul “ Analisis Pengaruh Keamanan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Pada Kinerja di PT PLN Persero APJ Jogjakarta, sedangkan penelitian ini berjudul “ Analisis Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT. La Ngadi Ersinalsal Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu keamanan kerja dan komitmen organisasi dan 2 (dua) variabel terikat yaitu turnover intention dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*

2. Jumlah observasi/sampel (n) : Peneliti terdahulu berjumlah 103 orang karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan.
3. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2010 sedangkan penelitian ini tahun 2017 -2018.
4. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu di PT. PLN Persero APJ Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. La Ngadi Ersinansal Medan.

Perbedaan variabel penelitian, jumlah observasi / sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Turnover Intention

a. Pengertian Turnover Intention

Turnover atau pergantian adalah keinginan seseorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat kerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya turnover dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover karyawan tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkaran kerja yang bagus, masih ada karyawan yang tetap mengundurkan diri. Turnover sangat merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan yang dilakukan. Masalah lain yang ditimbulkan oleh turnover adalah turunnya produktifitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru.

(Wirawan,2015) mengemukakan Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain dengan alasan tertentu. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa

pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang

Tet dan Meyer (1993) dalam Rodly (2012) telah memberikan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Issa (2013) Turnover Intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Nayaputera, (2011:39) didefinisikan intensi turnover sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Kemudian Nayaputera mengemukakan juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat di kategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Avoidable voluntary turnover dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang di rasakan lebih baik sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena perubahan jalur karir, faktor keluarga, dan faktor kebutuhan diri.

Perputaraan karyawan yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Sementara itu keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Meningkatnya tinggi turnover pada perusahaan karyawan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu

biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti di korbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali

Pareke (dalam Malna et al, 2014 : 6) mendefinisikan keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (intentions) seseorang untuk secara aktual berpindah (turnover) dari suatu organisasi. (Dessler, 2015 : 372). Faslah (dalam Sari, 2014 : 11) menyatakan bahwa turnover yang cenderung tinggi akan menyebabkan kerugian yang meliputi, diantaranya : Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen, biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Senada dengan itu, Rousseau (dalam Wiratama & Suana, 2015 : 3676) menyatakan biaya langsung yang terkait dengan aktivitas rekrutmen, biaya pencarian dan biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan (biaya tidak langsung) muncul karena adanya turnover.

Turnover yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru.

Menurut Harnoto (dalam Haryanti dan Sianipar, 2014) menjelaskan bahwa terdapat tanda-tanda karyawan memiliki intensi turnover, yaitu :

- a. Absensi yang meningkat

Pengaruh Pada fase ini, ketidak hadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja di tempat lain akan lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.

c. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja

Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Meningkatnya protes terhadap atasan

Karyawan akan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda

Yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan turnover yang digelutinya dalam memenuhi berbagai kebutuhan. karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

b. Dimensi Turnover Intention

Dimensi Turnover Intentions menurut Mobley dalam Mahdi et al (2012) meliputi:

1. Thinking of quitting, adalah pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.
2. Intent to search, adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain
3. Intent to quit, adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting. membatalkan pekerjaan.

c. Faktor Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya Turnover Intention menurut Jewell dan Siegall (2012) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, jenis kelamin, usia pendidikan, lamanya kerja, Pelatihan kerja, dan profesionalisme.

Mobley dalam rodli (2012) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya diantaranya adalah :

1. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, keouasan merupakan variabel psikologi yang paling sering di teliti dalam suatu model Intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu

untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima kepuasan dengan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi

Menurut Sunyoto (2012) mengungkapkan stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.(Qureshi, 2013) Jadi telah ditetapkan stres sebagai suatu situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan (yaitu mengganggu atau meningkatkan) di / kondisi psikologis dan/ atau fisiologis nya, sehingga orang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Menurut Robert dan Angelo(2014:289) secara formal stres dapat diartikan sebuah respon adaptif, yang dipengaruhi karakteristik individu dan/atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebani tuntutan fisik dan psikologi pada diri seseorang.

Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011 : 17) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan

(lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik dan psikis seseorang dimana orang tersebut dalam menghadapi beban tugas pekerjaan yang diberikan merasa dalam keadaan tertekan sehingga orang tersebut mudah emosi dan ini akan dapat berakibat pada hasil pekerjaan serta menimbulkan berbagai macam penyakit. Kondisi fisik yang terjadi ketika seseorang mengalami stres seperti sakit kepala, sakit perut, sakit karena stroke dan lain-lain, sedangkan kondisi psikis yang terjadi ketika mengalami stres seperti merasa cemas, was-was, sulit untuk berkonsentrasi, susah tidur dan lain sebagainya. Contoh ketika seseorang dihadapi dengan beban tugas pekerjaan yang banyak, seseorang akan mudah terserang sakit kepala karena memikirkan hal tersebut dan kurang istirahat, dengan begitu pikiran menjadi tidak tenang dan sulit untuk konsentrasi dalam bekerja.

b. Dimensi Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013 : 385) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior.

(1) Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti

tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

(2) Psychology (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

(3) Behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013 :19) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

Dimensi dan stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:314), yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan seperti : beban kerja dalam faktor internal , dan kerja dalam faktor eksternal dan jadwal kerja.
- 2) Peran : ketidak jelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal seperti : hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik dan perhatian manajemen terhadap hasil kerjakaryawan.
- 4) Perkembangan karier seperti : promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya dan keamanan pekerjaan.
- 5) Struktur organisasi seperti : struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja, pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi dan keterlibatan dalam membuat keputusan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

“Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai

persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Wexley dan Yuki mengatakan Yuki mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuhnya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat

didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain- lain.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya-lain. Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang

baik perasaan puas (positif) maupun perasaan tidak puas (negatif) terhadap pekerjaannya.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015:181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
- 3) Gaji atau upah yang pantas para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang

didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Teori “kesesuaian kepribadian -pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

- 1). Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2). Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Indikator kepuasan kerja yang dipakai pada penelitian ini adalah dari pendapat yang dikemukakan oleh (Robbins, 2015: 181-182). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang ;
- 2) Kondisi kerja yang mendukung ;
- 3) Gaji atau upah yang pantas ;
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan ;
- 5) Rekan sekerja yang mendukung.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kombinasi konfidensi, motivasi, pengukuran terhadap perasaan mampu seseorang untuk melakukan tugas dengan baik tanpa supervise, dan minat serta antusiasme mereka dalam mengerjakan tugas tersebut. Secara umum komitmen dapat didefinisikan sebagai bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang pada sesuatu atau tindakan tertentu. Sedangkan organisasi merupakan bentuk kelompok sosial yang memiliki persepsi bersama. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang

kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dalam suatu kelompok sosial tertentu seperti organisasi terdapat beberapa hal yang memicu suatu konflik. Konflik tersebut terjadi karena terdapat perbedaan kepentingan, harapan, persepsi, peran dan interdependensi dari anggota kelompok. Konflik internal semacam ini bisa mengancam komitmen organisasi yang pada awalnya dibangun dan disepakati bersama.

Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik.

Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Menurut Hellriegel dan Slocum (2011:91), komitmen organisasi adalah kekuatan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang tinggal dengan organisasi mereka untuk jangka waktu yang panjang cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi daripada mereka yang bekerja untuk jangka waktu yang lebih singkat.

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan yaitu, keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, penerimaan nilai, dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Luthans, 2012 : 249). Griffin (2010 : 15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan - karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Komitmen organisasi adalah dimana karyawan itu mengenal, mengidentifikasi dan memihak pada suatu organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan selalu aktif berpartisipasi di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Beberapa pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterkaitan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja karena menerima nilai- nilai dan tujuan organisasi dan bersedia untuk berusaha dengan sungguh –sungguh dalam pekerjaanya dan tetap mempertahankan keanggotaan organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak padape kerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

- 1) Komitmen afektif (affective commitment) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membinahubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

- 3) Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi
- 4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen

dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Keamanan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Pada Kinerja di PT PLN Persero APJ Jogjakarta.
2. Penelitian yang dilakukan Mona Tiorina Manurung (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan “ (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 98 responden dengan menggunakan metode sensus dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil Penelitian menemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Hasil koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (turnover intention karyawan) sangat terbatas.
3. Penelitian yang dilakukan Adhi Setyanto, et al (2013) yang berjudul

“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keinginan Keluar (Intention to Quit) dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Pada Perusahaan perkebunan Kelapa Sawit TELADAN PRIMA GROUP)”. Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk berhenti sehingga perusahaan mampu untuk meminimalkan tingkat turnover. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 165 responden yang merupakan karyawan Teladan Prima Group. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi tetapi berpengaruh negatif terhadap niat untuk berhenti. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi serta Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk berhenti.

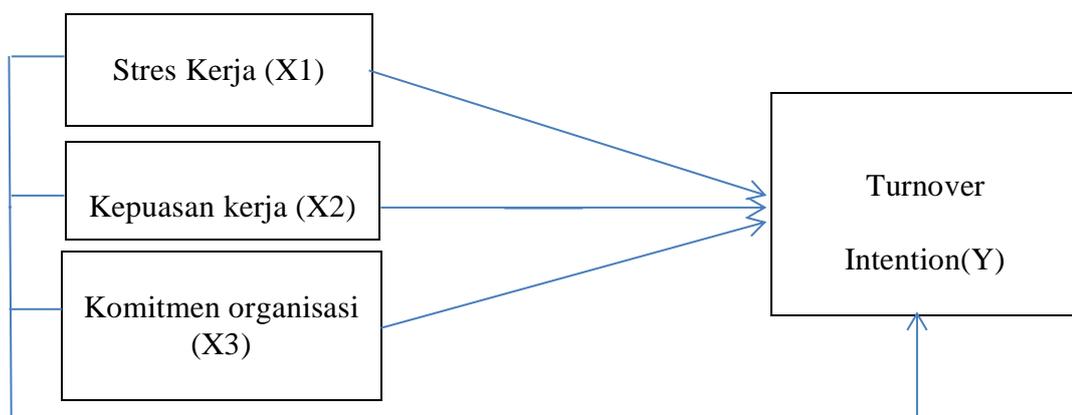
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar, yang ditulis oleh Anggraini (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Karantzas, et al (2012) yang berjudul “Intention to Quit Work among Care Staff Working in the Aged Care Sector”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual dan pribadi yang membentuk niat untuk berhenti, melibatkan 208 responden terdiri dari perawat, asisten perawatan pribadi, professional kesehatan dan manajer. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa komitmen kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berhenti, kepuasan kerja secara negatif dan stres kerja secara positif bersamaan dan langsung

mempengaruhi niat untuk berhenti serta dukungan pengawas menunjukkan berbagai asosiasi tidak langsung pada niat berhenti.

6. Penelitian yang dilakukan Caesari (2011) yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada Agent Outbound Call PT Infomedia Nusantara” mengindikasikan adanya beberapa faktor seperti stres kerja, pola kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap para agent outbound call melakukan resign. Dari hasil pengujian menggunakan SEM sebagai alat analisis yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

C. Kerangka konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dapat dilihat pada gambar :



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani dalam Rusiadi , dkk, 2014:74). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
4. Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih . Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik . Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. La Ngadi Ersinasal Medan, jalan Gajah Mada No. 16/18 Kecamatan Medan Petisah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2018 hingga Februari 2019

Jadwal Penelitian Tahun 2018/2019

Kegiatan	Tahun 2018 s/d 2019															
	Nopember				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■												
Seminar Proposal					■											
Pengumpulan Data						■	■	■								
Pengolahan Data									■	■	■					
Penulisan Skripsi												■	■	■		
Perbaikan Skripsi														■	■	■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Penulis (Data diolah, 2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subyek dan obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah, 2010: 185). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. La Ngadi Ersinsals Medan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2012: 107).

Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 63 karyawan karena jumlah populasi kurang dari 100.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner pada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku teori, jurnal, karya ilmiah dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama stres kerja(X1), variabel bebas kedua kepuasan kerja (X2), dan variabel bebas ketiga komitmen organisasi(X3) serta variabel terikat yaitu : turnover intentions (Y).

2. Defenisi Operasional

	Defenisi Operasional	Indikator
Stres kerja (X1)	<p>stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.</p> <p>(Sunyoto, 2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Peran 3. Faktor interpersonal 4. Perkembangan karier 5. Struktur organisasi <p>(sunyoto, 2012)</p>
Kepuasan Kerja (X2)	<p>Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya- lain. Dadang, 2013:15)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja mental menanta 2. Kondisi kerja 3. Gaji atau upah. 4. Kesesuaian pekerjaan 5. Rekan sekerja mendukung <p>(dadang, 2013 :15)</p>
Komitmen Organisasi (X3)	<p>komitmen organisasi adalah sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif (Affective Commitment) 2. Komitmen Berkelangsuangan (Continuance Commitment) 3. Komitmen Normatif (Normative Commitment). <p>(Kreitner dan Kinicki 2014:165)</p>

	lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. (Kreitner dan Kinicki, 2014:165)	
Turnover Intentions (Y)	suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. (Nayaputera, 2011:39)	1.Thinking of Quitting, (Memikirkan untuk keluar) 2.Intention to Search for Alternatives (Pencarian alternatif pekerjaan) 3. Intention to Quit, (Niat untuk keluar)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Angket, yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala rikert.
2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi , visi – misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji realibilitas dan validitas. Uji dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan

kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas inidilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan , yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan

garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).
 - 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
 - 3) Dengan melihat nilai eigenvalue dan condition index
- Menurut (Rusiadi, dkk, 2014 : 154) Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas.

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, berarti terjadi Heterokedastisitas.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Persamaan umum regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Turnover Intentions (Dependen Variable)

X1 = Stres Kerja (Independen Variable)

X2 = Kepuasan Kerja (Independen Variable)

X3 = Komitmen Organisasi (Independen Variable)

a = Konstanta

b = Kofisien Prediktor

ϵ = Error Term / Tingkat Kesalahan.

4. Pengujian Kesesuaian

a. Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel Apabila F tabel > F hitung, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Apabila F tabel < F hitung, maka Ho ditolak dan H1 diterima.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan.

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

b. Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable independen terhadap variable dependen dengan asumsi bahwa variable yang lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

Apabila $t\text{ tabel} > t\text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila $t\text{ tabel} < t\text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan :

t : Uji pengaruh parsial

r : Koefisien korelasi

n : Banyaknya data

c. Determinasi

Koefisien determinan total (R^2 total) dimaksudkan untuk mengetahui bahwa model dapat menjelaskan banyaknya variasi yang terkandung dalam data dengan tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu) dan dihitung secara keseluruhan. Koefisien determinan total (R^2 total) juga dimaksudkan untuk menentukan jalur yang signifikan dan non-signifikan. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

$$D = R^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. La Ngadi Ersinalsal Medan

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 2003 yang berbentuk perusahaan pertama yaitu Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) yang merupakan prasarana umum yang di sediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat yang luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar.

Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar sejenis premium, solar, pertamax dan pertamax plus. Stasiun ini berlokasi di jalan Gajah Mada, Tembung dan Gambus dan bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bakar minyak . Pemilik SPBU ini adalah Bp. Layari Sinukaban ,beliau menginvestasikan dananya melalui usaha SPBU yang diberi nama PT La Ngadi Ersinalsal .

Pada saat didirikan pada tahun 2003 SPBU ini mendapatkan no registrasi bangunan dan operasi pertamina dengan No 14.201.19

PT. La Ngadi ersinalsal menjual bahan bakar seperti:

- a. Bensin
- b. Solar
- c. Elpiji

Perusahaan PT. La Ngadi ersinalsal merupakan bagian dari jaringan PT.Pertamina , dimana terdapat klasifikasi spbu pertamina Way dan Pasti Pas. PT. La Ngadi ersinalsal ini termasuk kategori pertamina pasti pas yang mana telah tersertifikasi dapat memberikan pelayanan terbaik memenuhi standart kelas dunia.

Konsumen dapat mengharapkan kualitas dan kuantitas BBM yang terjamin, pelayanan yang ramah, serta fasilitas yang nyaman.Kualitas dan kuantitas BBM ini terjamin karena SPBU PASTI PAS! Menggunakan alat–alat pengukur kualitas dan kuantitas lebih akurat juga menerapkan prosedur monitoring yang lebih ketat. Untuk menjamin ketepatan takaran.

Untuk mendapatkan sertifikasi PASTI PAS! SPBU ini harus telah audit kepatuhan standard pelayanan yang telah ditetapkan oleh Pertamina. Audit ini mencangkup standard pelayanan, jaminan kualitas dan kuantitas , kondisi peralatan dan fasilitas ,keselarasan format fasilitas, dan penawaran produk dan pelayanan telah mendapatkan sertifikat PASTI PAS! SPBU ini akan tetap diaudit secara rutin. Jika tidak lolos, SPBU dapat kehilangan predikatanya sebagai SPBU PASTI PAS!.

b. Visi dan Misi Pt. La Ngadi Ersinalsal Medan

***Visi Pt. La Ngadi Ersinalsal Medan**

Menjadi perusahaan yang handal dalam pekerjaan dan prima dalam pelayanan. Menjadi SPBU yang berkualitas.

***Misi Perusahaan Pt. La Ngadi Ersinalsal Medan**

1. Membuka lapangan pekerjaan baru

2. Memberi kemudahan kepada masyarakat untuk mengisi BBM
3. Memberikan kenyamanan pelayanan kepada konsumen dalam membeli BBM dengan slogan Pasti Pas.

c. Job Description

1. Tugas dan Tanggung jawab Pemilik PT. La Ngadi Ersinlalsal sebagai berikut:

- a. Menginvestasikan dananya untuk kegiatan perusahaan.
- b. Menerima hasil “return on investment” yang tertentu dari perusahaan
- c. Menerima laporan-laporan perusahaan yang akan datang dan sekarang dari kepala Spbu.
- d. Menyetujui kepala Spbu dalam menggunakan optimum dan rencana-rencana jangka panjang.

2. Tugas dan Tanggung jawab Kepala PT. La Ngadi Ersinlalsal

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pimpinan perusahaan dan pengganti.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi antara kepala-kepala divisi atau bagian –bagian untuk kelancaraan perusahaan.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Wakil Kepala PT. La Ngadi Ersinlalsal

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab kepada kepala SPBU
- b. Menggantikan tugas kepala spbu apabila berhalangan hadir

4. Tugas dan Tanggung Jawab Internal Audit

Deskripsi pekerjaan, tugas, dan tanggungjawab Internal audit adalah sebagai berikut:

- a. Mengadakan penilaian dan penelitian terhadap ketepatan serta penerapan dari system dari system prosedur keungan termasuk pengadministrasian dalam meningkatkan efektifitas pengawasan terhadap kegiatan perusahaan.
- b. Mengadakan Penilaian dan penelitian terhadap segenap harta perusahaan.
- c. Mengadakan penilaian dan penelitian terhadap tingkat kebenaran setiap laporan data kepada manajemen.

5. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Administrasi dan Keuangan

Deskripsi pekerjaan, tugas, dan tanggungjawab administrasi dan keungan adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan administrasi perusahaan yang menyangkut kepegawaian, penjualan, dan perusahaan.
- b. Memberikan saran kepada SPBU atas masalah-masalah yang menyangkut administrasi perusahaan.
- c. Mempersiapkan dan mengatur surat-surat , pengisian laporan-laporan dan formulir-formulir untuk bagian lain.
- d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi secara umum.
- e. Bertanggung jawab terhadap pemakaian dan pemeliharaan peralatan yang digunakan dan penggunaan bahan-bahan yang diterimanya.

- f. Menyelenggarakan dan mengawasi penyimpanan dokumen yang menyangkut masalah keuangan.

6. Tugas dan Tanggung Jawab Security

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga Keamanan dan ketertiban SPBU
- b. Mengawasi kelangsungan penjualan BBM kepada konsumen
- c. Bertanggung jawab kepada Kepala SPBU.

7. Tugas dan Tanggung Jawab Operator

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan transaksi langsung dengan konsumen
- b. Melaporkan hasil penjualan BBM kepada kepala SPBU
- c. Melayani konsumen dengan baik dan sepenuh hati

d. Ruang Lingkup Perusahaan

PT La Ngadi Ersinalsal merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bakar minyak, yang mencakup pengembangan, pengumpulan data, pemeliharaan dan pelatihan.

a. Pengembangan

Dalam perancangan system informasi mengutamakan system pelaporan yang sistematis dan akurat serta membantu proses operasional dengan menerapkan tertib administrasi pada SPBU yang ketat pencatatan dari data data diantaranya data minyak, data petugas, data supplier , data costumer

b. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara observasi dan wawancara tujuannya yaitu untuk mendapatkan dan memeriksa kebenaran informasi dan data dengan pasti , dan untuk mendapatkan jawaban yang lengkap dan benar serta menggali lebih jauh permasalahan yang timbul, kemudian diteliti khususnya tentang permasalahan pengolahan data.

c. Pemeliharaan

Pemeliharaan yang dilakukan apabila terjadi kesalahan atau kerusakan pada perusahaan dan membuat perubahan pada system informasi untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi pada saat disain, coding, atau implemementasi yang dibuat tanpa batasan waktu , dengan catatan pemakaian yang wajar dan benar.

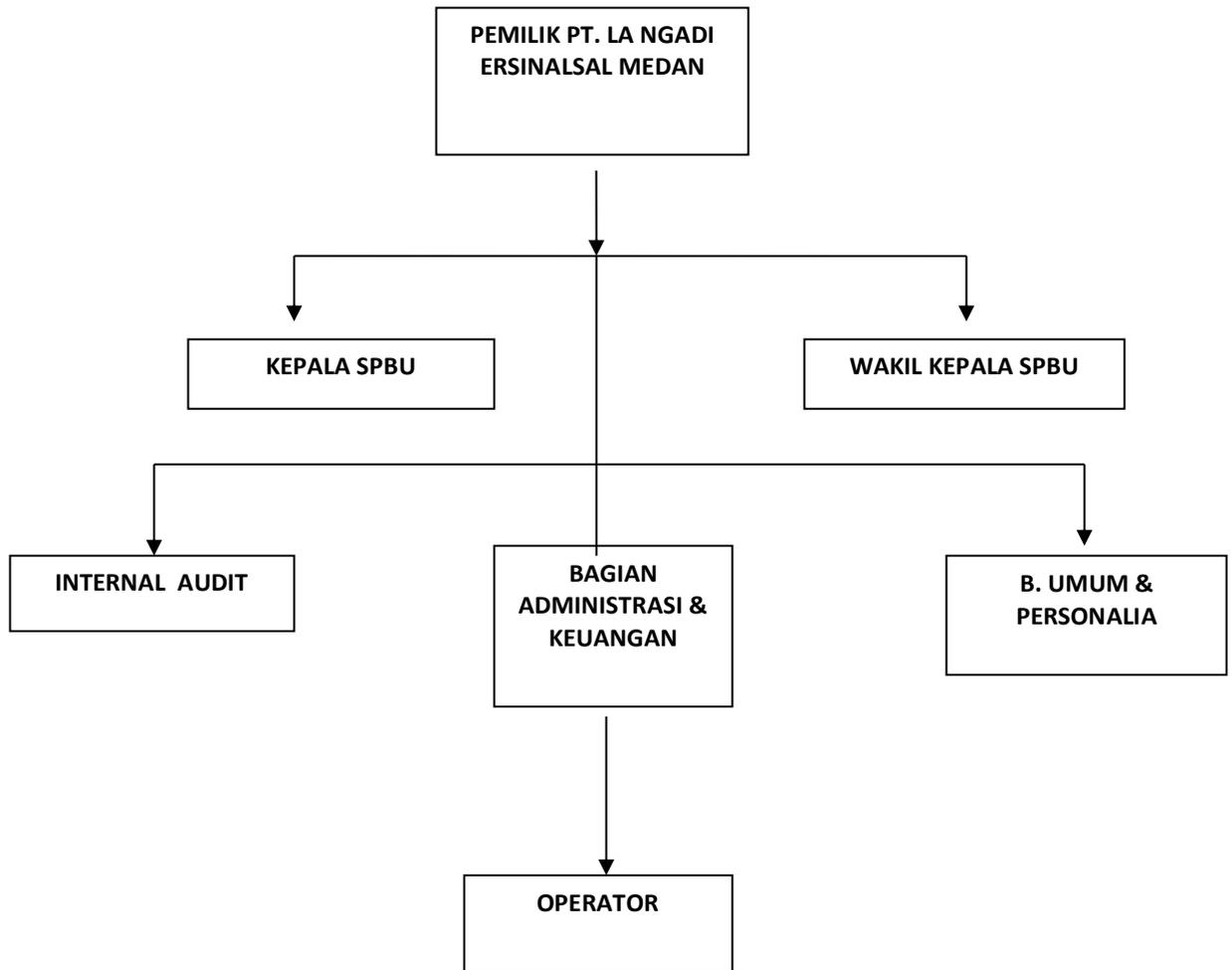
d. Pelatihan

Pelatihan ini dilakukan sebagai proses untuk melatih pengguna dalam penggunaan proses bisnis baru dan fitur serta sytem yang baru dengan tujuan pengembangan kompetensi untuk menjamin keberhasilan operasional sytem baru.

e. Logo Perusahaan

Sama halnya dengan perusahaan lainnya, PT. La Ngadi Ersinalsal memiliki logo untuk menandai sesuatu perusahaan. Logo perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



f. Struktur Organisasi PT. La Ngadi Ersinal

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir dan masa kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki- laki	33	52,3
Perempuan	30	47,7
Total	63	100.0

Sumber : data primer dengan pengolahan spss versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki berjumlah 33 orang, dan responden perempuan berjumlah 30 orang maka totalresponden keseluruhan berjumlah 63 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pt. La Ngadi Ersinalsal kebanyakan berjenis kelamin laki laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 25	18	28,5
26 – 30	12	19,0
31 – 35	13	20,6
36 – 40	7	11,1
41 -50	5	17,4
> 51	8	12,6
Total	63	100.0

Sumber : data primer dengan pengolahan spss versi 22,0 (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Pt. La Ngadi Ersinalsal yang berusia 20 – 25 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 18 orang atau 28,5%, kemudian usia 31 – 35 tahun sebanyak 13 orang atau 20,6%, kemudian usia 26 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 19,0%, kemudian usia

didas 51 tahun sebanyak 8 orang atau 12,6%, dan kemudian usia 36 – 40 tahun sebanyak 7 orang atau 11,1% dan sisanya berusia 41 - 45 tahun sebanyak 5 orang.

c. **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	53	84,1
Diploma	6	9,5
S1	4	6,3
Total	63	100.0

Sumber : data primer dengan pengolahan spss versi 22,0 (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat SMA sebanyak 53 orang atau 84,1% kemudian diploma sebanyak 6 orang atau 9,5% dan sisanya S1 sebanyak 4 orang atau 6.3%.

d. **Karaktresitik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase
Dibawah 5 tahun	32	50,7
6 – 10 tahun	12	19,0
11 – 15 tahun	11	17,4
16 -20 tahun	8	12,6
Total tahun	63	100.0

Sumber : data primer dengan pengolahan spss versi 22,0 (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah dibawah 5 tahun sebanyak 32 orang atau 50,7%, kemudian antara 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang atau 19,0% , kemudian 11 – 15 tahun sebanyak 11 orang atau 17,4% dan sisanya 16 – 20 tahun sebanyak 8 orang atau 12,6%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi variabel terikat yaitu turnover intention. Pada penyebaran angket, masing – masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner peneliti adalah sebanyak 63 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Berikut Data Berdasarkan Karakteristik Yang Dapat Diperoleh Dari Karyawan Pt. La Ngadi Ersinalsal Sebagai Berikut :

a. Hasil Distribusi Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -1)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Target perusahaan dan tuntutan tugas di tempat saya bekerja terlalu tinggi	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	26	41,2
Setuju	29	46,0
Kurang setuju	6	9,5
Tidak Setuju	2	3,1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden untuk item target perusahaan dan tuntutan tugas ditempat saya bekerja terlalu tinggi,

responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang (46,0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa target dan tuntutan tugas perusahaan memang terlalu tinggi.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -2)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	22	34,9
Setuju	19	30,1
Kurang setuju	13	20,6
Tidak Setuju	6	9,5
Sangat tidak setuju	3	4,7
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden untuk item peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain, responden sangat setuju yang paling banyak sebesar 22 orang (34,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa peran yang diterima karyawan sering bertentangan satu sama lain.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -3)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Keberhasilan karyawan yang lain menjadi pesaing kerja	
	frekuensi	%
Sangat setuju	25	39,6
Setuju	19	30,1
Kurang setuju	3	4,7
Tidak Setuju	6	9,5
Sangat tidak setuju	10	15,8
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa responden untuk item keberhasilan karyawan yang lain menjadi pesaing kerja saya, responden sangat setuju yang paling banyak sebesar 25 orang (39,6). Jawaban ini menggambarkan bahwa keberhasilan karyawan yang lain menjadi pesaing kerja.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -4)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	
	frekuensi	%
Sangat setuju	20	31,7
Setuju	26	41,2
Kurang setuju	10	15,8
Tidak Setuju	4	6,3
Sangat tidak setuju	3	4,7
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa responden untuk item alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja, responden setuju paling banyak sebesar 26 orang (41,2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -5)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Sikap pimpinan/ tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif kondusif	
	frekuensi	%
Sangat setuju	15	23,8
Setuju	11	17,4
Kurang setuju	13	20,6
Tidak Setuju	6	9,5
Sangat tidak setuju	18	28,5
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa responden untuk item Sikap pimpinan/ tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif kondusif, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 18 orang (28,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa Sikap pimpinan/ tekanan kerja tidak menjadikan iklim dalam perusahaan relatif kondusif.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -6)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya merasa bosan karena tidak ada rotasi pekerjaan dari satu devisi ke devisi lainnya	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	28	44,4
Setuju	12	19,0
Kurang setuju	13	20,6
Tidak Setuju	6	9,5
Sangat tidak setuju	17	26,9
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa responden untuk item Saya merasa bosan karena tidak ada rotasi pekerjaan dari satu devisi ke devisi lainnya, responden sangat setuju paling banyak sebesar 28 orang (44,4%).

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa bosan karena tidak ada rotasi kerja dari satu divisi ke divisi lainnya.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -7)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Beban kerja yang tinggi membuat saya tidak menghargai pekerjaan saya	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	24	38,0
Setuju	21	33,3
Kurang setuju	15	23,8
Tidak Setuju	3	4,7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa responden untuk item Beban kerja yang tinggi membuat saya tidak menghargai pekerjaan saya, responden sangat setuju paling banyak sebesar 24 orang (34,0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa beban kerja yang tinggi membuat karyawan tidak menghargai pekerjaannya.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Stres Kerja (X1 -8)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya sangat malas bekerja bila melihat beban kerja yang berat	
	frekuensi	%
Sangat setuju	16	25,3
Setuju	13	20,6
Kurang setuju	11	17,4
Tidak Setuju	14	22,2
Sangat tidak setuju	9	14,2
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa responden untuk item Saya sangat malas bekerja bila melihat beban kerja yang berat, responden sangat

setuju paling banyak sebesar 16 orang (25,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan malas bekerja melihat beban kerja yang berat.

b. Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 -1)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang	
	frekuensi	%
Sangat setuju	9	14,2
Setuju	6	9,5
Kurang setuju	8	12,6
Tidak Setuju	18	28,5
Sangat tidak setuju	22	34,9
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 22 orang (34,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani sekarang.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 -2)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Pekerjaan saya memberi saya peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang	
	frekuensi	%
Sangat setuju	5	7,9
Setuju	7	11,1
Kurang setuju	15	17,4
Tidak Setuju	16	25,3
Sangat tidak setuju	19	30,1
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa responden untuk item Pekerjaan saya memberi saya peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 19 orang (30,1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan tidak memberi karyawan peluang untuk masa depan karyawan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 -3)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya.	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	7	11,1
Setuju	3	4,7
Kurang setuju	8	12,6
Tidak Setuju	16	25,3
Sangat tidak setuju	29	46,0
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa responden untuk item pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan latarbelakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 29

orang (46,0). Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 -4)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Gaji saya sudah sesuai dengan tingkat keterampilan saya.	
	frekuensi	%
Sangat setuju	9	14,2
Setuju	13	20,6
Udah Kurang setuju	11	17,4
Tidak Setuju	14	22,2
Sangat tidak setuju	16	25,3
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa responden untuk item gaji saya sudah sesuai dengan tingkat keterampilan saya, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 16 orang (25,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji karyawan tidak sesuai dengan keterampilan karyawan.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 -5)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	
	frekuensi	%
Sangat setuju	-	-
Setuju	3	4,7
Kurang setuju	11	17,4
Tidak Setuju	16	25,3
Sangat tidak setuju	33	52,3
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa responden untuk item Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada

saya, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 33 orang (52,3%). jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 -6)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	10	15,8
Setuju	13	20,6
Kurang setuju	5	7,9
Tidak Setuju	14	22,2
Sangat tidak setuju	21	33,3
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa responden untuk item hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 21 orang (33,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan dengan rekan kerja tidak kerjalin dengan baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 - 7)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Rekan kerja selalu memberi saya dukungan apabila saya kesulitan dalam pekerjaan	
	frekuensi	%
Sangat setuju	11	17,4
Setuju	9	14,2
Kurang setuju	16	25,3
Tidak Setuju	14	22,2
Sangat tidak setuju	13	20,6
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa responden untuk item Rekan kerja selalu memberi saya dukungan apabila saya kesulitan dalam

pekerjaan, responden kurang setuju paling banyak sebesar 16 orang (25,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa rekan kerja tidak memberikan dukungan apabila ada kesulitan pekerjaan.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2 - 8)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keinginan saya	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	23	36,5
Setuju	13	20,6
Kurang setuju	11	17,4
Tidak Setuju	10	15,8
Sangat tidak setuju	6	9,5
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa responden untuk item Tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keinginan saya, responden sangat setuju paling banyak sebesar 23 orang (36.5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan tidak memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan.

c. Hasil Distribusi Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -1)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	
	frekuensi	%
Sangat setuju	9	14,2
Setuju	6	9,5
Kurang setuju	8	12,6
Tidak Setuju	18	28,5
Sangat tidak setuju	22	34,9
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini, responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 22 orang (34,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak merasa bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -2)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya merasa masalah yang sering terjadi diperusaan menjadi masalah saya juga	
	frekuensi	%
Sangat setuju	18	28,5
Setuju	8	12,6
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	10	15,8
Sangat tidak setuju	15	23,8
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa responden untuk item Saya merasa masalah yang sering terjadi diperusaan menjadi masalah saya juga,

responden sangat setuju paling banyak sebesar 18 orang (15,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalahnya.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -3)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	
	frekuensi	%
Sangat setuju	22	34,9
Setuju	8	12,6
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	19	30,1
Sangat tidak setuju	2	3,1
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini , responden sangat setuju paling banyak sebesar 22 orang (34,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -4)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	
	frekuensi	%
Sangat setuju	21	33,3
Setuju	17	26,9
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	10	15,8
Sangat tidak setuju	-	-
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4. 25 dapat dilihat bahwa responden untuk item Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain, responden sangat setuju paling banyak sebesar 21 orang (33,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kerja di tempat lain.

Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -5)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Akan terlalu merugikan kepada saya jika meninggalkan perusahaan ini	
	frekuensi	%
Sangat setuju	10	15,8
Setuju	8	12,6
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	18	28,5
Sangat tidak setuju	15	23,8
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa responden untuk item Akan terlalu merugikan kepada saya jika meninggalkan perusahaan ini,

responden sangat tidak setuju paling banyak sebesar 15 orang (23,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan merasa dirugikan jika meninggalkan perusahaan.

Tabel 4.27. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -6)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus	
	frekuensi	%
Sangat setuju	9	14,2
Setuju	13	20,6
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	19	30,1
Sangat tidak setuju	10	15,8
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa responden untuk item Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus , responden tidak setuju paling banyak sebesar 19 orang (30,1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa tidak sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus.

Tabel 4.28. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -7)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya merasa perusahaan ini lebih banyak berjasa pada saya	
	frekuensi	%
Sangat setuju	10	15,8
Setuju	8	12,6
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	18	28,5
Sangat tidak setuju	15	23,8
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya merasa perusahaan ini lebih banyak berjasa kepada saya, responden tidak setuju paling banyak sebesar 18 orang (28,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak merasa perusahaan banyak berjasa.

Tabel 4.29. Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X3 -8)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	
	frekuensi	%
Sangat setuju	1	1,6
Setuju	4	6,3
Kurang setuju	25	39,6
Tidak Setuju	20	31,7
Sangat tidak setuju	13	20,6
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa responden untuk item perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya, responden kurang setuju paling banyak sebesar 25 orang (39,6%). Jawaban ini

menggambarkan bahwa perusahaan ini tidak layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

d. Hasil Distribusi Variabel Turnover Intention (Y)

Tabel 4.30. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention (Y -1)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	12	19,4
Setuju	18	28,5
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	13	20,6
Sangat tidak setuju	8	12,6
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini, responden setuju paling banyak sebesar 18 orang (28,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 4.31. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention (Y -2)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya akan mencari pekerjaan lain	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	18	28,5
Setuju	21	33,3
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	10	15,9
Sangat tidak setuju	2	3,1
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya akan mencari pekerjaan lain, responden setuju paling banyak sebesar 21 orang (33,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan mencari pekerjaan lain.

Tabel 4.32. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention (Y -3)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini	
	frekuensi	%
Sangat setuju	12	19,4
Setuju	18	28,5
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	13	20,6
Sangat tidak setuju	8	12,6
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini, responden setuju paling banyak sebesar 18 orang (28,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan secepatnya meninggalkan perusahaan.

Tabel 4.33. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention (Y -4)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini	
	frekuensi	%
Sangat setuju	22	34,9
Setuju	16	25,3
Kurang setuju	13	20,6
Tidak Setuju	9	14,2
Sangat tidak setuju	3	4,7
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dilihat bahwa responden untuk item Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini sangat setuju paling banyak sebesar 22 orang (34,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Berniat untuk tetap dalam profesi sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini.

Tabel 4.34. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention(Y -5)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan yang lain	
	frekuensi	%
Sangat setuju	22	34,9
Setuju	24	38,0
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	4	6,3
Sangat tidak setuju	1	1,5
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan yang lain, responden setuju paling banyak sebesar 24 orang (38,9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.

Tabel 4.35. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention (Y -6)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan bila fasilitas yang diberikan tidak memadai	
	frekuensi	%
Sangat setuju	10	15,8
Setuju	8	12,6
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	18	28,5
Sangat tidak setuju	15	23,8
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.35 dapat dilihat bahwa responden untuk item Saya memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan bila fasilitas yang diberikan tidak memadai, responden tidak setuju paling banyak sebesar 18 orang (28,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan bila fasilitas yang diberikan tidak memadai.

Tabel 4.36. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention (Y -7)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan karena tidak ada pengembangan karir	
	frekuensi	%
Sangat setuju	18	28,5
Setuju	34	53,9
Kurang setuju	10	15,6
Tidak Setuju	1	1,8
Sangat tidak setuju	-	-
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya berniat untuk keluar dari perusahaan karena tidak ada pengembangan karir, responden setuju paling banyak sebesar 34 orang (53,9%). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan karena tidak ada pengembangan karir.

Tabel 4.37. Penilaian Responden Terhadap Turnover Intention (Y -8)

Jawaban responden	Item pertanyaan	
	Frekuensi	%
	Saya akan meninggalkan perusahaan ini bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	
Sangat setuju	12	19,4
Setuju	18	28,5
Kurang setuju	12	19,0
Tidak Setuju	13	20,6
Sangat tidak setuju	8	12,6
Total	63	100.0

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS versi 22,0 (2019)

berdasarkan tabel 4.37 dapat dilihat bahwa responden untuk item saya akan meninggalkan perusahaan ini bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, responden setuju paling banyak sebesar 18 orang (28,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan meninggalkan perusahaan ini bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.

4. Uji Kualitas Data

1. Pengujian Validitas dan Realibitas

a. Uji Validitas

Data hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS.22* diperoleh hasil validitas variabel stres kerja (X_1) sebagai berikut :

Tabel 4.38
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₁)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,771	0,252	Valid
2	0,597	0,252	Valid
3	0,812	0,252	Valid
4	0,744	0,252	Valid
5	0,597	0,252	Valid
6	0,812	0,252	Valid
7	0,771	0,252	Valid
8	0,520	0,252	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 22

Dari hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.38 diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap butir soal pada angket yang telah diujikan dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 95% alpha 5% dengan nilai r_{tabel} adalah 0,252. Oleh karena itu, setiap butir soal dari angket validitas untuk variabel Stres Kerja (X₁) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.39
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,728	0,252	Valid
2	0,663	0,252	Valid
3	0,791	0,252	Valid
4	0,656	0,252	Valid
5	0,663	0,252	Valid
6	0,791	0,252	Valid
7	0,728	0,252	Valid
8	0,530	0,252	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 22

Dari hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.39 diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap butir soal pada angket yang telah diujikan dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 95% alpha 5% dengan nilai r_{tabel} adalah 0,252. Oleh karena itu, setiap butir soal dari angket validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.40
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,812	0,252	Valid
2	0,744	0,252	Valid
3	0,597	0,252	Valid
4	0,812	0,252	Valid
5	0,771	0,252	Valid
6	0,520	0,252	Valid
7	0,771	0,252	Valid
8	0,597	0,252	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 22

Dari hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.40 diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap butir soal pada angket yang telah diujikan dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 95% alpha 5% dengan nilai r_{tabel} adalah 0, 252. Oleh karena itu, setiap butir soal dari angket validitas untuk variabel Komitmen Organisasi (X₃) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.41
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,970	0,252	Valid
2	0,962	0,252	Valid
3	0,962	0,252	Valid
4	0,970	0,252	Valid
5	0,970	0,252	Valid
6	0,867	0,252	Valid
7	0,962	0,252	Valid
8	0,962	0,252	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 22

Dari hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.41 diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap butir soal pada angket yang telah diujikan dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 95% alpha 5% dengan nilai r_{tabel} adalah 0, 252. Oleh karena itu, setiap butir soal dari angket validitas untuk variabel *turnover intention* (Y) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.42
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	8

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.42 nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,846. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 95% alpha 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa angket untuk instrumen soal variabel Stres Kerja reliabel untuk digunakan karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,846 > 0,252$).

Sedangkan untuk menghitung reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22* dihasilkan uji reliabilitas Kepuasan Kerja seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.43
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	8

Berdasarkan tabel 4.43 nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,836. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 95% alpha 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa angket untuk instrumen soal variabel Kepuasan Kerja reliabel untuk digunakan karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,846 > 0,252$).

Sedangkan untuk menghitung reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22* dihasilkan uji reliabilitas Komitmen Organisasi seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.44
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	8

Berdasarkan tabel 4.44 nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,846. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 95% alpha 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa angket untuk instrumen soal variabel Komitmen Organisasi reliabel untuk digunakan karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,846 > 0,252$).

Sedangkan untuk menghitung reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22* dihasilkan uji reliabilitas *turnover intention* seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.45
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,985	8

Berdasarkan tabel 4.45 nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,985. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 95% alpha 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa angket untuk instrumen soal variabel *turnover intention* reliabel untuk digunakan karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,985 > 0,252$).

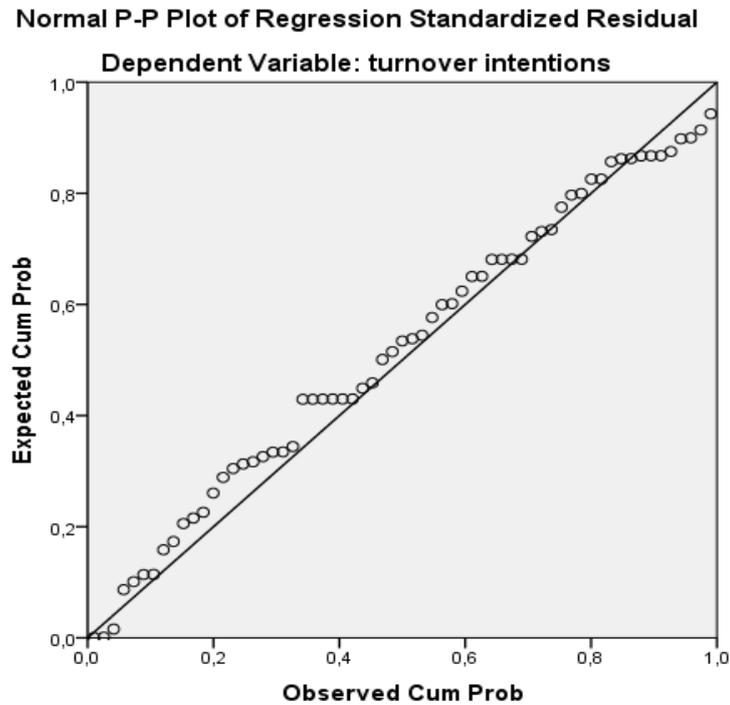
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran (distribusi) data mengikuti sebaran baku atau tidak. Untuk mengetahui normalitas suatu data, salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat grafik P-plot, dimana jika titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Grafik Plot



Sumber : Pengolahan data dengan SPSS 22

Hasil uji normalitas dengan menggunakan program *SPSS 22* dapat dilihat pada grafik P-P Plot diatas. Pada grafik tersebut menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, dengan demikian dapat disimpulkan data yang diperoleh berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89666027
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,065
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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: Output SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.47
Hasil Perhitungan Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40,269	10,770		3,739	,000		
	Stres Kerja	,301	,159	,241	1,892	,063	,889	1,124
	Kepuasan Kerja	-,417	,164	-,307	-2,549	,013	,998	1,002
	Komitmen organisasi	-,001	,151	-,001	-,005	,996	,889	1,125

a. Dependent Variable: turnover intentions

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Hasil uji multikolinearitas di atas telah diolah menggunakan program *SPSS 22*. Data dikatakan tidak terkena gejala multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan *SPSS 22* di atas menunjukkan nilai VIF sebesar $1,125 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,889 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.48
Hasil Perhitungan Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,024	6,898		3,739	,000
	Stres kerja	-,010	,102	-,013	1,892	,063
	Kepuasan Kerja	,037	,105	,046	-2,549	,013
	Komitmen Organisasi	,011	,097	,016	2,271	,996

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Pengolahan data dengan *SPSS 22*

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y). Berikut merupakan hasil pengolahan data regresi linear berganda menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4.49
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,678	5,925		3,739	,000
	Stres Kerja	,246	,073	,379	1,892	,063
	Kepuasan Kerja	-,548	,154	-,403	-2,549	,013
	Komitmen Organisasi	-,141	,062	-,253	2,271	,996

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Berdasarkan data hasil perhitungan di atas diperoleh koefisien regresi linear berganda untuk $X_1 = 0,246$, $X_2 = 0,548$ dan $X_3 = 0,141$ sedangkan konstanta regresi adalah 53,678 sehingga persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 53,678 + 0,246X_1 + 0,548X_2 + 0,141X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 53,678 yang artinya jika Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi nilainya 0 maka Turnover Intention adalah sebesar 53,678.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,246 artinya jika Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Turnover Intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,246% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,548 artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Turnover Intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,548% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 0,141 artinya jika Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka Turnover Intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,141% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji - F)

Uji simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Untuk mencari F_{tabel} digunakan rumus $f(k;n-k) = f(2;60)$ Dari perhitungan ini maka dapat diketahui F_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 2,76. Adapun hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.50
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,368	3	24,456	7,652	,000 ^b
	Residual	188,569	59	3,196		
	Total	261,937	62			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 24,456 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,456 > 2,76$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_4 diterima, dimana secara bersama-sama Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Untuk mencari nilai t_{tabel} digunakan rumus $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 59)$ pada taraf $\alpha = 5\%$. Dari hasil perhitungan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,001. Adapun hasil analisis uji t untuk variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.51
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,678	5,925		3,739	,000
	Stres Kerja	,246	,073	,379	1,892	,063
	Kepuasan Kerja	,548	,154	,403	-2,549	,013
	Komitmen Organisasi	,141	,062	,253	2,271	,996

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil uji-t untuk variabel Stres Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,361 dan nilai signifikansi adalah 0,001. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,361 > 2,001$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti H_1 diterima, dimana variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Sedangkan hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,350 dan nilai signifikansi adalah 0,001. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,350 > 2,001$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti H_2 diterima, dimana variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Sedangkan hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,271 dan nilai signifikansi adalah 0,027. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 2,001$) dan nilai sig ($0,027 < 0,05$). Hal ini berarti H_3 diterima, dimana variabel Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi pengaruh variabel independen (Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4.52
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,243	1,78776

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja
Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 20.

Dari tabel 4.52 di atas dapat diketahui bahwa nilai determinasi (R^2) sebesar 0,280 atau sebesar 28,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hanya 28,0% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan 72,0% dipengaruhi oleh faktor lain, dimana faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Analisis dan Evaluasi

a. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, maka telah diperoleh beberapa hal yang berkaitan dengan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. adalah sebagai berikut :

Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 53,678 + 0,246X_1 + 0,548X_2 + 0,141X_3$ e. Persamaan ini menggambarkan bahwa Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1)

sebesar 0,246% artinya jika Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Turnover Intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,246% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data melalui uji t dapat diketahui hasil uji t untuk variabel Stres Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,350 dan nilai signifikansi adalah 0,001. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,350 > 2,001$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti H_2 diterima, dimana variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

b. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, maka telah diperoleh beberapa hal yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 53,678 + 0,246X_1 + 0,548X_2 + 0,141X_3 + e$. Persamaan ini menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dihitung berdasarkan koefisiensi regresi yang diperoleh yaitu 0,571. Artinya Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Turnover Intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,246% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data uji t hasil uji-t untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,361 dan nilai signifikansi adalah 0,001. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,361 > 2,001$)

dan nilai sig ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti H_1 diterima, dimana variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

c. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, maka dapat diperoleh beberapa hal mengenai Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. adalah sebagai berikut:

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi $Y = 53,678 + 0,246X_1 + 0,548X_2 + 0,141X_3$ e. Persamaan ini menggambarkan bahwa Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 0,548 artinya jika Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,548% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data melalui uji t dapat diketahui hasil hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,271 dan nilai signifikansi adalah 0,027. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 2,001$) dan nilai sig ($0,027 < 0,05$). Hal ini berarti H_3 diterima, dimana variabel Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

d. Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, maka dapat diperoleh beberapa hal mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan

Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*. adalah sebagai berikut:

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi $Y = 53,678 + 0,246X_1 + 0,548X_2 + 0,141X_3 + e$. Persamaan ini menggambarkan bahwa jika variabel Stres Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) dianggap konstan maka *Turnover Intention* adalah sebesar 53,678. Jika Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,246%, demikian juga variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan 1% maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,548%. Demikian Komitmen Organisasi jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,141%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui seberapa besar variabel Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi *Turnover Intention*, diperoleh hasil perhitungan uji F yang menunjukkan $24,456 > 2,76$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

Pengujian determinasi untuk melihat besarnya sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai $R^2 = 0,280$. Hal ini menunjukkan bahwa 28,0% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Sedangkan 72,0% dipengaruhi oleh faktor lain, dimana faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian yang di uraikan pada bab IV, maka di tarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dimana variabel Stres Kerja atau (X1) berpengaruh positif terhadap Turnover Intention sebesar 0,246 atau 24,6%.
2. Dimana variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention sebesar 0.548 atau 54,8 %.
3. Dimana variabel Stres Kerja berpengaruh negatif Turnover Intention sebesar 0,141%.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui seberapa besar variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama mempengaruhi Turnover Intention, diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan $24,456 > 2,76$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Stres Kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention dapat di terima.

B. Saran

Setelah menganalisis dan menghasilkan beberapa kesimpulan atas penelitiab yang dilakukan di PT La Ngadi Ersinalsal Medan, adapau hal- hal yang disarankan penulis yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan perhatian bagi pimpinan atau manajemen PT La Ngadi Ersinalsal Medan, antara lain :

1. Pihak perusahaan harus memperhatikan stres kerja pada karyawan karena stres kerja terbukti mempunyai pengaruh buruk terhadap turnover intention karyawan. Sebaiknya perusahaan melakukan perbaikan-perbaikan tertentu seperti dalam hal beban kerja, peran, perkembangan karier dan struktur organisasi sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan jenuh serta fokus dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja faktor gaji/upah, kondisi kerja, rekan sekerja yang mendukung kesesuaian kerja bahwa perusahaan harus menyesuaikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaannya dan mendapat dukungan atasan langsung dalam memevahkan persoalan pekerjaan memberikan skor yang paling rendah untuk itu atasa diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang menyenangkan bagi karawan atasan dapat membantu memecahkan kendala atau persoalan sehingga menimbulkan suasana kerja yang sesuai dengan harapan karyawan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi, dengan indikator kesedian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan

yang sesuai kepada karyawan jika karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja dan ini berhubungan pula dengan kepuasan kerja, jika perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka komitmen karyawan pada perusahaan pun akan meningkat.

4. Pada Turnover Intention yang ada pada kriterium sedang mengindikasikan keragu-raguan karyawan apakah akan tetap bertahan pada perusahaan atau keluar untuk mencari pekerjaan lain. Indikator kemungkinan individu akan tetap bertahan pada perusahaan tempat bekerja walaupun ada kesempatan yang baik di perusahaan lain yang memberikan nilai paling besar menjadi ancaman bagi perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan sehingga kesempatan lain yang lebih baik pada perusahaan lain tersebut tidak dirasakan oleh karyawan karena karyawan merasa kesempatan paling baik sudah didapatkan didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung
- Caesari, (2011) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada Agent Outbound Call PT Infomedia Nusanta
- Danang dan Burhanuddin (2011), *Perilaku Organisional*, Tim Redaksi CAPS, Jakarta.
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fareke,(2009). *Hubungan kausalitas antara Keadilaan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi*. *Trikonomika*, 8 (2).
- Hellriegel, D dan Slocum, J.W. (2011). *Organizational Behavior*. Mason: South-Western, Cengage Learning
- Issa, D.A.R.M., Ahmad ,F., Gelaidan (2013). *Job Satisfaction and Turnover Intention Based On Sales Person Standpoint*.
- Mathis dan Jakson, **RL. 2010**, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Penerbit PT. Salemba Empat.
- Melky, y., 2015, *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi pindah* , jurnal psikologi
- Mobley,W.H 2000. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terjemahaan Jakarta. PT.Pustaka Binaman Press Indo
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015 .*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat.
- Setiy ana,V . Y. (2 0 1) *Stres Kerja terhadap turnover intention*, Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah.
- Wirawan.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Dwi Retyaningyas. 2005, *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT. Gentong Gotri Semarang, Semarang*, Jurnal.
- DeConinck, James B and Bachmann, Duane PP. (1994). Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers. *Journal of Applied Business Research* 10 (Summer 1994): pp. 87.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Luthans. 2013. *Forgiveness dan stress kerja terhadap perawat*. *JIPT* , 01(02) ,376-396.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.

- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- WitasariWoods, Robert H and Macaulay, James F. (1989). *R for Turnover: Retention Program that Work*. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, May, pp.78 – 90.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Zeffane, Rachid. (1994). *Understanding Employee Turnover : The Need for Contingency Approach*. *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.