



**PENGARUH STRESS KERJA DAN IKLIM  
ORGANSASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA PT. ADHI KARYA  
(PERSERO) TBK. MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**GUSTANTO PRAYUDHA**  
NPM 1825310947

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**





**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANTIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PENGESAHAN SKRIPSI**

N A M A : GUSTANTO PRA YUDHA  
NPM : 1825310947  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVE INTENTION* KARYAWAN PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK MEDAN.

MEDAN, JANUARI 2020

**KETUA**

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA- II**

(CAHYO PERMONO S.E, M.M)

**ANGGOTA- I**

(SAMRIN, S.E., M.M)

**ANGGOTA- III**

(Dr KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

**ANGGOTA- IV**

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gstanto Prayudha  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 17 Agustus 1996  
NPM : 1825310947  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Garu I No. 36 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2020

Yang membuat pernyataan

  
(Gustanto Prayudha)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GUSTANTO PRAYUDHA  
NPM : 1825310947  
Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : S1 (STRATA SATU)  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2020



(Gustanto Prayudha)

Acc diCade Luyo  
22/1-2020



Acc  
Jilid ke-  
sawir, TE. ady.  
03/02.20

**PENGARUH STRESS KERJA DAN IKLIM  
ORGANSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**GUSTANTO PRAYUDHA**  
NPM 1825310947

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



*Ala Sinda Meja Hijau*

*[Signature]*

*Calyo Prayudha 10211111*

*16/12-19*

**PENGARUH STRESS KERJA DAN IKLIM  
ORGANSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. MEDAN**

*Ala*

*Amir Amir Dugis*

*[Signature]*

*Amir Amir Dugis*

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**GUSTANTO PRAYUDHA**  
NPM 1825310947

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



*Cahyo Pramono, SE-MAI*

*DPI 14/9-19.*

*Ace seminar proposal.*

**PENGARUH STRESS KERJA DAN IKLIM  
ORGANSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. MEDAN**

**PROPOSAL**

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

*Ace.*  
*semua proposal*

Oleh :

*Gustanto Prayudha*

**GUSTANTO PRAYUDHA**  
NPM 1825310947

*16/09.19.*

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



Telah Diperiksa oleh LPMU  
dengan Plagiarisme... 47.7%

Medan, 20 Desember 2019

FM-BPAA-2012-041

Permohonan Meja Hijau



Medan, 20 Desember 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GUSTANTO PRAYUDHA  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 Agustus 1996  
Nama Orang Tua : KASIONO  
No. RM : 1825310947  
Keahlian : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081397750907  
Alamat : Jl. Garu I

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah diijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

|                              |              |                  |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau    | : Rp.        | 500,000          |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp.        | 1,500,000        |
| 3. [202] Bebas Pustaka       | : Rp.        | 100,000          |
| 4. [221] Bebas LAB           | : Rp.        |                  |
| <b>Total Biaya</b>           | <b>: Rp.</b> | <b>2,100,000</b> |

Lunas pembayaran  
2/12/19



Periode Wisuda Ke : 64

Ukuran Toga : M



Hormat saya  
GUSTANTO PRAYUDHA  
1825310947



- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPA (astl) - Mhs.ybs.

Keluarga  
20/12/19  
RORO RIAN AGUSTIN, S.COS., MSP



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

|                                   |                 |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN           | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI           | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM          | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN          | (TERAKREDITASI) |

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Bertanda tangan di bawah ini :

|                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| Nama Lengkap              | : GUSTANTO PRAYUDHA       |
| Tgl. Lahir                | : MEDAN / 17 Agustus 1996 |
| Nomor Mahasiswa           | : 1825310947              |
| Program Studi             | : Manajemen               |
| Spesialisasi              | : Manajemen SDM           |
| Kredit yang telah dicapai | : 138 SKS, IPK 3.09       |
| Telepon                   | : 081397750907            |

Yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

**Judul**

Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turn Over Intention pada PT. Adhi Karya

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul



Medan, 04 September 2019

Pemohon,

( Gustanto Prayudha )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

( Dr. Surya Nita, M.H., M.Hum. )

Tanggal : 5 September 2019

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Samrin, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : 4 September 2019

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II :

( Cahyo Pramono, SE., MM )



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Samrin, SE. MM  
 Dosen Pembimbing II : Cahyo Pramono, SE. MM  
 Nama Mahasiswa : GUSTANTO PRAYUDHA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310947  
 Bidang Pendidikan : *SI*

*Penaruh Stress Kerja dan Klim organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Aduh Karya (Persero) Tbk. Medan.*

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI                          | PARAF | KETERANGAN |
|---------|--|-------|------------|
|         | - Perbaiki penulisan<br>sesuai pedoman     | Ce    |            |
|         | - Sesuaikan teori<br>sesuai daftar pustaka | Ce    |            |
|         | - Sesuaikan daftar isi                     | Ce    |            |
| 4/9-19. | - Aa sesuai proposal                       | Ce    |            |

*[Handwritten signature]*

*Cahyo Pramono SE, MM.*

Medan, 10 September 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Samrin, SE. MM  
 Dosen Pembimbing II : Cahya Pramono, SE. MM  
 Nama Mahasiswa : GUSTANTO PRAYUDHA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310947  
 Bidang Pendidikan : ST  
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Atap Keras dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Pada PT. Lahi Karya (Porrera) Tbk. Medan

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------|-------------------|-------|------------|
|         |                   |       |            |
|         |                   |       |            |
|         |                   |       |            |
|         |                   |       | Fee        |

*Samrin* 16/09.19  
 Samrin, SE. MM.

Medan, 10 September 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : **SOSIAL SAINS**  
 Pembimbing I : Samrin, SE, MM  
 Pembimbing II : Cahyo Pramono, SE, MM  
 Mahasiswa : GUSTANTO PRAYUDHA  
 Program Studi : Manajemen  
 NIM : 1825310947  
 Pendidikan : SI  
 Judul Akhir/Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Medan

| SEAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|------|-------------------|-------|------------|
|      |                   |       |            |
|      |                   |       |            |
|      |                   |       |            |
|      |                   |       |            |
|      |                   |       | Ace        |

*Samrin, SE, MM*

Medan, 14 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

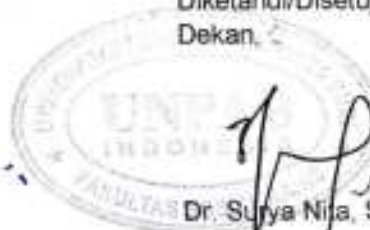
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Jurusan : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Samrin, SE, MM  
 Pembimbing II : Cahyo Pramono, SE, MM  
 Mahasiswa : GUSTANTO PRAYUDHA  
 Program Studi : Manajemen  
 NPM / Pokok Mahasiswa : 1825310947  
 Pendidikan : S1  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan iklim Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Adhi Karya Tbk Medan

| HARI   | PEMBAHASAN MATERI         | PARAF     | KETERANGAN |
|--------|---------------------------|-----------|------------|
|        |                           | <i>ce</i> |            |
|        |                           | <i>ce</i> |            |
|        |                           | <i>ce</i> |            |
| 12-19. | <i>ke sidang magister</i> | <i>ce</i> |            |

Medan, 14 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

*Cahyo Pramono*

*Cahyo Pramono, SE, MM*



Dr. Surya Nija, S.H., M.Hum.

## Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

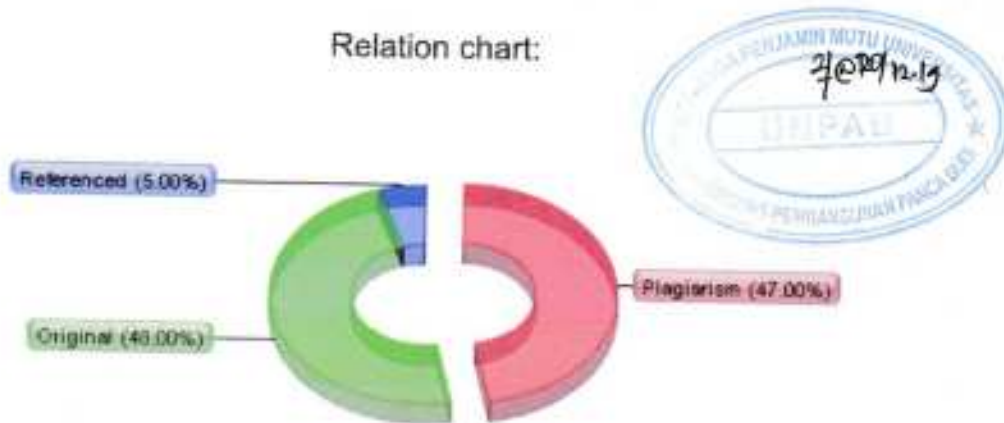
Analyzed document: 12/18/19 14:37:51

# "GUSTANTO PRAYUDHA\_1825310947\_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03**

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 1 wrds: 5147 <http://ejournal.poliban.ac.id/index.php/intekna/article/view/4691445>
- 2 wrds: 2985 [http://eprints.undip.ac.id/17248/1/EDL\\_SUHANTO.pdf](http://eprints.undip.ac.id/17248/1/EDL_SUHANTO.pdf)
- 3 wrds: 2479 <http://etheses.uin-malang.ac.id/5682/1/12510108.pdf>

Other Sources:]

Processed resources details:

121 - Ok / 14 - Failed

Other Sources:]

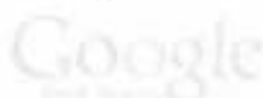
Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



## ABSTRAK

Penelitian ini di lakukan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Medan yang terletak di jalan Pertahanan Pasar V Patumbak, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini adalah merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Medan yang berjumlah 30 responden sedangkan sampelnya adalah yang berjumlah 30 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menganalisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis Koefisien ( $R^2$ ). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel independent yaitu Stres kerja (X1), iklim organisasi (X2), terhadap Variabel dependent yaitu *turnover intention* (Y). Kemudian hasil analisis uji F dapat diketahui bahwa kedua Variabel independent yaitu stres kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu *turnover intention* (Y). Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa dalam hal ini 97% *turnover intention* (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stres kerja (X1) dan iklim organisasi (X2). Sedangkan sisanya 3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, konflik peran dan ketidak jelasan peran

**Kata kunci : Stres Kerja, Iklim Organisasi, *Turnover Intention***



## ABSTRACT

*This research was done at PT. Adhi Karya (Persero) TBK Medan which is located in the road defence market V Patumbak, Medan city, North Sumatera. The Study aims to determine the impact of work stress and organizational climate on Turnover intention. This Research is a quantitative study. The population of this research is all employees of PT. Adhi Karya (Persero) TBK Medan which amounted to 30 respondents while the sample is a number of 30 respondents with a saturated sampling technique. The instruments used in this study are questionnaires and analysing data using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, double regression analysis of hypotheses through Test T and F tests, as well as coefficient analysis ( $R^2$ ). The results of the analysis using the T test can be noted that both independent variables are occupational stress (X1), organizational climate (X2), against variable dependent yaiu turnover intention (Y). Then the F test results can be noted that both the independent variable of work stress (X1) and the organizational climate (X2) together have significant effect on the dependent variables that are turnover intention (Y). Further analysis of coefficient of determinations is known that in this case 97% turnover intention (Y) can be obtained and explained by work stress (X1) and organizational climate (X2). While the remaining 3% is influenced by other variables not contained in the study such as job satisfaction, role conflicts and role-inconsistency*

*Keywords: workplace stress, climate organization, Turnover Intention*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan."

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Januari 2020

**Gustanto Prayudha**  
**1825310947**

# DAFTAR ISI

## Halaman

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                             | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                        | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                       | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN .....</b>        | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>          | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>                         | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                   | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACK.....</b>                                   | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                              | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                              | <b>xiv</b>  |
| <br>   |             |
| <b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>                      | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                        | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....                          | 5           |
| C. Rumusan Masalah .....                               | 5           |
| D. Tujuan Penelitian .....                             | 6           |
| E. Keaslian Penelitian .....                           | 7           |
| <br>   |             |
| <b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                | <b>8</b>    |
| A. Landasan Teori .....                                | 8           |
| 1. <i>Turnover Intention</i> .....                     | 8           |
| a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....          | 9           |
| b. Klasifikasi <i>Turnover Intention</i> .....         | 9           |
| c. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....           | 9           |
| 2. Stres kerja .....                                   | 13          |
| a. Pengertian Stres Kerja .....                        | 13          |
| b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja ..... | 15          |
| c. Indikator – Indikator Stres Kerja .....             | 16          |
| 3. Iklim Organisasi.....                               | 16          |
| a. Pengetian Iklim Organisasi .....                    | 16          |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .. | 18          |
| c. Indikator – Indikator Iklim Organisasi .....        | 19          |
| B. Penelitian Terdahulu.....                           | 21          |
| C. Kerangka Konseptual .....                           | 24          |
| D. Hipotesis.....                                      | 25          |
| <br>   |             |
| <b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>              | <b>26</b>   |
| A. Pendekatan Penelitian .....                         | 26          |
| B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....                   | 26          |

|               |  |           |
|---------------|--|-----------|
| 1.            | Tempat Penelitian .....  | 26        |
| 2.            | Waktu Penelitian .....   | 26        |
| C.            | Populasi dan Sampel .....  | 27        |
| 1.            | Populasi .....   | 27        |
| 2.            | Sampel .....   | 27        |
| D.            | Jenis dan Sumber Data .....  | 27        |
| 1.            | Jenis Data .....   | 28        |
| 2.            | Sumber Data .....  | 28        |
| E.            | Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....                                 | 28        |
| 1.            | Variabel Penelitian .....  | 28        |
| 2.            | Definisi Operasional .....   | 29        |
| F.            | Teknik Pengumpulan Data .....  | 30        |
| G.            | Teknik Analisis Data .....   | 32        |
| 1.            | Uji Kualitas Data .....  | 32        |
| 2.            | Uji Asumsi Klasik .....  | 33        |
| 3.            | Analisis Regresi Linier Berganda .....   | 35        |
| 4.            | Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....                               | 35        |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                       | <b>38</b> |
| A.            | Hasil Penelitian .....   | 38        |
| 1.            | Deskripsi Objek Penelitian .....   | 38        |
| a.            | Sejarah Singkat Perusahaan .....   | 38        |
| b.            | Visi dan Misi Perusahaan .....   | 40        |
| c.            | Struktur Organisasi Perusahaan .....   | 41        |
| 2.            | Deskripsi Karakteristik Responden .....  | 42        |
| 3.            | Deskripsi Variabel Penelitian .....  | 44        |
| 4.            | Pengujian Validitas Dan Reliabilitas .....   | 64        |
| a.            | Pengujian Validitas .....  | 64        |
| b.            | Pengujian Reliabilitas .....   | 68        |
| c.            | Pengujian Asumsi Klasik .....  | 69        |
| 5.            | Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....                               | 74        |
| B.            | Pembahasan .....   | 76        |
| 1.            | Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                      | 76        |
| 2.            | Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                 | 77        |
| 3.            | Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... | 77        |
| <b>BAB V</b>  | <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>  |           |
| A.            | Kesimpulan .....   | 79        |
| B.            | Saran .....  | 80        |

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|                   |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| <b>Tabel 2.1</b>  | <b>Penelitian Terdahulu .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>Tabel 3.1</b>  | <b>Jadwal Penelitian.....</b>  | <b>26</b> |
| <b>Tabel 3.2</b>  | <b>Defenisi Operasional Variabel.....</b>  | <b>29</b> |
| <b>Tabel 4.1</b>  | <b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jen is Kelamin<br/>Responden .....</b>      | <b>42</b> |
| <b>Tabel 4.2</b>  | <b>Karakteristik Responden Berdasarkan usia Responden .....</b>                    | <b>43</b> |
| <b>Tabel 4.3</b>  | <b>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir<br/>Responden .....</b> | <b>44</b> |
| <b>Tabel 4.4</b>  | <b>Alternatif Jawaban.....</b>   | <b>44</b> |
| <b>Tabel 4.5</b>  | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.1.....</b>                                | <b>45</b> |
| <b>Tabel 4.6</b>  | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.2 .....</b>                               | <b>45</b> |
| <b>Tabel 4.7</b>  | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.3 .....</b>                               | <b>46</b> |
| <b>Tabel 4.8</b>  | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.4 .....</b>                               | <b>46</b> |
| <b>Tabel 4.9</b>  | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.5.....</b>                                | <b>47</b> |
| <b>Tabel 4.10</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.6 .....</b>                               | <b>47</b> |
| <b>Tabel 4.11</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.7 .....</b>                               | <b>48</b> |
| <b>Tabel 4.12</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.8 .....</b>                               | <b>48</b> |
| <b>Tabel 4.13</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.9 .....</b>                               | <b>49</b> |
| <b>Tabel 4.14</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.10 .....</b>                              | <b>49</b> |
| <b>Tabel 4.15</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.11 .....</b>                              | <b>50</b> |
| <b>Tabel 4.16</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan XI. 12 .....</b>                             | <b>50</b> |
| <b>Tabel 4.17</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.1 .....</b>                               | <b>51</b> |
| <b>Tabel 4.18</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.2 .....</b>                               | <b>51</b> |
| <b>Tabel 4.19</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.3 .....</b>                               | <b>52</b> |
| <b>Tabel 4.20</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.4 .....</b>                               | <b>52</b> |
| <b>Tabel 4.21</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.5 .....</b>                               | <b>53</b> |
| <b>Tabel 4.22</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.6 .....</b>                               | <b>53</b> |
| <b>Tabel 4.23</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.7 .....</b>                               | <b>54</b> |
| <b>Tabel 4.24</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.8 .....</b>                               | <b>54</b> |
| <b>Tabel 4.25</b> | <b>Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.9 .....</b>                               | <b>55</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tabel 4.26 Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.10 .....</b> | <b>55</b> |
| <b>Tabel 4.27 Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.11 .....</b> | <b>56</b> |
| <b>Tabel 4.28 Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.12 .....</b> | <b>56</b> |
| <b>Tabel 4.29 Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.13 .....</b> | <b>57</b> |
| <b>Tabel 4.30 Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.14 .....</b> | <b>57</b> |
| <b>Tabel 4.31 Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.15 .....</b> | <b>58</b> |
| <b>Tabel 4.32 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.1.....</b>   | <b>58</b> |
| <b>Tabel 4.33 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.2 .....</b>  | <b>59</b> |
| <b>Tabel 4.34 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.3 .....</b>  | <b>59</b> |
| <b>Tabel 4.35 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.4 .....</b>  | <b>60</b> |
| <b>Tabel 4.36 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.5 .....</b>  | <b>60</b> |
| <b>Tabel 4.37 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.6 .....</b>  | <b>61</b> |
| <b>Tabel 4.38 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.7 .....</b>  | <b>61</b> |
| <b>Tabel 4.39 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.8 .....</b>  | <b>62</b> |
| <b>Tabel 4.40 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.9 .....</b>  | <b>62</b> |
| <b>Tabel 4.41 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.10 .....</b> | <b>63</b> |
| <b>Tabel 4.42 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.11.....</b>  | <b>63</b> |
| <b>Tabel 4.43 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1.12 .....</b> | <b>64</b> |
| <b>Tabel 4.44 Uji Validitas XI.....</b>                          | <b>65</b> |
| <b>Tabel 4.45 Uji Validitas X2.....</b>                          | <b>66</b> |
| <b>Tabel 4.46 Uji Validitas Y .....</b>                          | <b>67</b> |
| <b>Tabel 4.47 Uji Reabilitas XI .....</b>                        | <b>68</b> |
| <b>Tabel 4.48 Uji Reabilitas X2.....</b>                         | <b>69</b> |
| <b>Tabel 4.49 Uji Reabilitas Y.....</b>                          | <b>69</b> |
| <b>Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas.....</b>                     | <b>72</b> |
| <b>Tabel 4.51 Uji Regresi Linier Berganda .....</b>              | <b>73</b> |
| <b>Tabel 4.52 Uji Silmultan .....</b>                            | <b>74</b> |
| <b>Tabel 4.53 Uji Parsial.....</b>                               | <b>75</b> |
| <b>Tabel 4.54 Uji Koefisien Determinasi.....</b>                 | <b>76</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                   |   |           |
|-------------------|---|-----------|
| <b>Gambar 2.1</b> | <b>Kerangka Konseptual .....</b>                        | <b>24</b> |
| <b>Gambar 4.1</b> | <b>Struktur Organisasi Perusahhan .....</b>             | <b>41</b> |
| <b>Gambar 4.2</b> | <b>Histogram Uji Normalitas .....</b>                   | <b>70</b> |
| <b>Gambar 4.3</b> | <b>PP Plot Uji Normalitas.....</b>                      | <b>70</b> |
| <b>Gambar 4.4</b> | <b><i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....</b> | <b>72</b> |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah structural dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung



sampai dimana perusahaan tersebut di kelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan akhir. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumberdaya manusia. Secara umum sumberdaya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumberdaya manusia yang handal. Dalam hubungannya dengan sumberdaya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stress karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. Berbagai definsi tentang *turnover* diungkapkan oleh para peneliti. *Turnover* Menurut **Carmeli dalam (Candra Waty, 2016)**, diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya.

Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktifitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stress yang dapat dialami oleh karyawan. Stress dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk reaksi emosional dan

fisikal yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun luar organisasi. Menurut **(Robbins 2012)**, stress kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya terdapat individu yang dihadapkan dengan peluang, kendala, atau tuntutan terkait dengan apa yang diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti tetapi penting.

Selain stres, faktor lain yang menjadi variable dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan Bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konsep yang bersifat tradisional, iklim organisasi bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepintas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Stres kerja dan iklim organisasi adalah dua variable yang menjadi predictor variable *turnover intention* yang akan dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini mengambil subyek di PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan. PT.Adhi Karya (persero) Tbk Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan aspal dan batu pecah. Seiring perubahan kepemimpinan dan karna adanya persaingan bisnis yang semakin ketat di sektornya sehingga melahirkan perubahan yang fundamental pada strategi bisnis yang mengacu pada perubahan strategi keuangan, strategi pemasaran, strategi pelayanan dan sumber daya manusia. Adanya perubahan yang cukup drastis pada semua lini sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi aspek penting dalam menjalankan roda perusahaan.

Dengan adanya aspek tersebut menyebabkan perubahan pada perilaku karyawan. Beban kerja yang meningkat, munculnya konflik antara rekan kerja dapat menimbulkan stress kerja dalam pekerja. Stress yang secara terus menerus yang dialami karyawan ditambah dengan iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang lambat laun dapat memicu meningkatnya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan. Sedangkan *turnover intention* adalah indikator yang penting dari *turnover* sesungguhnya diwaktu yang akan datang dan dengan angka *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian yang nyata bagi perusahaan.

Penelitian ini memilih PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan sebagai obyek penelitian didasarkan dua alasan. Pertama, adanya angka *turnover* karyawan di PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan sehingga dilakukan rekrutmen dan pelatihan untuk menggantikan posisi atau jabatan yang ditinggalkan karyawan sebelumnya. Kedua, terjadinya perubahan di PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan diantaranya adalah perubahan system kerja, perubahan struktur organisasi, perubahan strategi dan perubahan-perubahan lain yang berimbas pada perilaku karyawan yang dapat menimbulkan potensi stress yang dapat berimbas pula pada perubahan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, studi mengenai *turnover intention* karyawan di PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan adalah hal yang sangat perlu dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor stres kerja, dan iklim organisasi yang mempengaruhi niat karyawan untuk pindah dan memberikan

masuk ke perusahaan sebagai salah satu upaya untuk menekan angka *turnover*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Stress Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1) Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Besarnya tuntutan peran dan tugas yang memicu stres kerja.
- b. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
- c. Adanya perubahan iklim di dalam organisasi.

### **2) Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi penelitiannya ini agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan, maka di sini penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk di AMP Basecamp Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut:

- 1) Apakah stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan?
- 2) Apakah iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan?
- 3) Apakah stres kerja dan iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1) Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh antara iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja dan iklim organisasi secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk Medan.

##### **2) Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan yaitu PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan lebih mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan.

c. Bagi Mahasiswa/I Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih jauh terutama yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Arif Rahman Hasibuan (2018) yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan.

- 1) Waktu Penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
- 2) Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu stress kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu stress kerja dan iklim organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. *Turnover Intention***

##### **a. Pengertian *Turnover Intention***

Satu dasar pemikiran yang penting mengenai turnover karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat di tingkatkan kelevel atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumberdaya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan turnover karyawan, (**Carmeli 2010:13**).

Hal yang menyebabkan keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Menurut **Harnoto** dalam penelitian (**Waty 2016:23**), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. (**Carmeli 2010:43**), menyatakan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

### **b. Klasifikasi *Turnover Intention***

Menurut (Carmeli (2010:15), menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat di bagi dalam dua jenis yaitu :

#### 1) *Voluntary Turnover*

*Voluntary turnover* merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan adalah *turnover* sukarela. *Voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri

#### 2) *Involuntary turnover*

*Involuntary turnover* merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian, dan di perintahkan mengundurkan diri. *Involuntary turnover* diajukan oleh pihak organisasi dimana karyawan bekerja. Salah satu contoh situasi dimana seseorang diperintahkan untuk mengundurkan diri atau bukan atas keinginan antara lain PHK (pemutusan hubungan kerja) karena perusahaan tempat bekerja bangkrut, atau karena kinerja karyawan rendah.

### **c. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Harnoto dalam penelitian (Waty 2016:25), faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan faktor, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, konflik peran dan ketidak jelasan peran.



1) Kepuasan kerja

Menurut (**Hartatik 2019:30**), pada dasarnya kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya, ia merasa tidak puas. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mengerti hakikat kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya

Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya (**Hasibuan 2016:16**), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negative dengan keluarnya karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternative dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (**Hasibuan, 2016:22**). Adapun faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja menurutnya adalah:

- a) Kerja yang secara mental menantang.
- b) Kondisi kerja yang mendukung.
- c) Rekan kerja yang mendukung.
- d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat ada perusahaan yang lain.

## 2) Iklim Organisasi

Menurut **Murray** dalam penelitian (**Waty 2016:32**), “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi atau lingkungan perusahaan yang dirasakan oleh anggota organisasi maupun perusahaan tersebut selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. iklim organisasi sebagai kepribadian dari sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang akan mengarah pada persepsi masing-masing anggota organisasi dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang akan

mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

### 3) Stres Kerja

Menurut (**Hamali 2016:56**), menyebutkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

### 4) Konflik Peran

Menurut (**Hasibuan 2016:29**), menyatakan konflik peran adalah dua atau lebih tuntutan yang dihadapi individu secara simultan, dimana pemenuhan yang satu menghalangi pemenuhan yang lainnya, konflik peran terdapat dua atau lebih tuntutan yang datang bersamaan sehingga salah satu tuntutan tersebut akan menyulitkan pemenuhan yang lainnya. Konflik peran juga terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan didalam sebuah organisasi menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang disekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran.

Jadi konflik peran adalah pertentangan rangkaian tuntutan atau harapan yang disampaikan anggota-anggota perangkat peranan didalam organisasi (*role set*) dimana pemenuhan satu tuntutan akan menghalangi

pemenuhan tuntutan yang lainnya. Konflik peran juga dialami individu didalam organisasi maupun perusahaan ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Konflik peran juga dapat terjadi ketika seseorang didalam organisasi menghadapi ketidak konsistenan antara peran yang diterimanya dengan perilaku peran. Konflik peran tidak sama dengan ambiguitas peran karena peran yang di terima oleh karyawan didalam sebuah oergranisasi maupun perusahaan sangat jelas dan spesifik.

#### 5) Ketidakjelasan Peran

Merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (**Hasibuan 2016:21**). Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan.

## 2. Stress Kerja

### a. Pengertian stress kerja

Stres kerja di kemukakan (**Mangkunegara 2017:155**) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, 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.

Menurut (**Hamali 2016:49**), menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut **Perrewe** dalam penelitian (**Waty 2016:85**), mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda seperti berikut ini:

- 1) Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah
- 2) Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, tidak semangat, sulit konsentrasi, hilangnya gairah dan kreativitas.
- 3) Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik dan kurang percaya diri

Sedangkan gejala stres di tempat kerja meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah.
2. Kinerja menurun.
3. Semangat dan energi menjadi hilang.
4. Komunikasi tidak lancar.
5. Pengambilan keputusan jelek.
6. Kreativitas dan inovasi kurang.

(**Hasibuan 2016**), mengungkapkan stress kerja adalah suatu kondisi dinamik dimana seseorang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala dan tuntutan

yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan dihasilkan, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dari pengertian tersebut, stres merupakan suatu peluang bila stres menawarkan perolehan yang potensial. Stres dikaitkan dengan kendala yang akan mencegah dan menghaangi seseorang melakukan apa yang sangat diinginkan. Stres juga berkaitan dengan tuntutan yang mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.**

Faktor –faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Hasibuan 2016) diantaranya:

- a. Tingkat pendidikan, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat stres.
- b. Masa kerja, semakin lama seseorang bekerja dalam perusahaan akan semakin rendah stres kerjanya dari pada individu dengan masa kerja yang pendek.
- c. Usia, dengan bertambahnya usia akan menurunkan tingkat stres kerja
- d. Jenis kelamin, adanya perbedaan biologis dan peran antara pria dan wanita berpengaruh dalam stres kerja. Namun wanita tidak mengalami tingkat tekanan seperti yang dialami oleh pria. Bagi pria bekerja adalah mutlak namun tidak bagi para wanita.
- e. Lingkungan kerja, merupakan kondisi material dan psikologi, yang ada dalam perusahaan dimana orang tersebut bekerja. Apabila kondisi tempat kerja tidak memenuhi syarat maka akan dapat menimbulkan stres kerja dan sebaliknya jika kondisi tempat kerja yang memenuhi syarat akan mengurangi tingkat stress kerja.

**c. Indikator yang stress kerja.**

Indikator stres kerja menurut (**Hasibuan 2016:94**), diantaranya adalah :

a. Tuntutan Tugas.

Tuntutan tugas merupakan tuntutan pekerjaan di suatu perusahaan terlalu banyak yang kemudian dapat memicu terjadinya stres yang berkepanjangan bagi karyawan di perusahaan tersebut.

b. Tuntutan Antar Pribadi.

Tekanan yang diciptakan dari karyawan lain atau rekan kerja di dalam, suatu organisasi maupun di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

c. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi maupun dalam suatu perusahaan.

d. Kepemimpinan.

Merupakan gaya-gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan yang tidak disukai oleh karyawan.

**3. Iklim organisasi**

**a. Pengertian iklim organisasi**

Organisasi yang dianggap sebagai suatu system social, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. **Haryanti** dalam penelitian (**Waty 2016:50**), mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau di hadapi oleh

manusia yang berada didalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya.

Menurut **(Wirawan 2016:30)**, “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”

Menurut **Srivastav** dalam penelitian **(Waty 2016:35)**, mengemukakan pengertian iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia didalam organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi juga disebut sebagai “The human environment within an organization’s employees do their work”.

Sedangkan menurut **Murray** dalam penelitian **(Waty 2016:37)**, “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi tersebut selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. iklim organisasi sebagai kepribadian dari sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainya yang akan mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainya yang akan mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim organisasi tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim organisasi ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-



cita dan tujuannya secara utuh, baik dan sempurna, maka organisasi membutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali didalam suatu organisasi. Agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat bekerja secara baik dan optimal serta memiliki loyalitas yang tinggi didalam sebuah organisasi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi tersebut akan terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki nilai prestasi kerja yang tinggi yang berguna untuk mencapai tujuan-tujuan penting didalam organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut (**Wirawan 2016:58**), mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktek kepemimpinan, pengaturan organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan iklim yang terdapat didalam organisasi, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi dari masing-masing faktor tersebut yang mempengaruhi iklim organisasi tersebut.

##### 1) Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri di Indonesia memiliki iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal didalam sebuah organisasi.

2) Strategi Organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan strategi dapat mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung yang dapat menimbulkan stress kerja.

3) Pengaturan Organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut (Wirawan 2016:111), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi maupun suatu perusahaan.

4) Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin cukup mempengaruhi iklim organisasi maupun perusahaan yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

**c. Indikator Iklim Organisasi**

**Haryanti** dalam penelitian (Waty 2016:66), berpendapat bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat lima indikator yang diperlukan, yaitu sebagai berikut:

### 1) Struktur organisasi.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan didalam organisasi atau sebuah perusahaan secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan perusahaan.

Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas atau pekerjaan dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

### 2) Standar-Standar Organisasi.

Standar organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar rendah dapat merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja setiap karyawan.

### 3) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan pada sebuah organisasi maupun perusahaan bahwa mereka “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota didalam sebuah organisasi maupun perusahaan merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak di harapkan.

## 4) Penghargaan.

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Ikim organisasi yang menghargai kinerja akan memiliki karakter keseimbangan antara imbalan dan kritik.

## 5) Dukungan.

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalani tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

Menurut **Haryanti** dalam penelitian (**Waty 2016:159**), iklim organisasi suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan kelima indikator tersebut.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama (tahun)          | Judul  | Variabel   | Hasil   |
|-----|-----------------------|--|--|---|
| 1   | Arif Rhaman<br>(2018) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya (persero) Tbk. | Independent:<br>Stres kerja<br><br>Dependent:<br>Kinerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 41,2% kinerja karyawan di pengaruhi oleh stress kerja dan 58,8% di pengaruhi faktor lain |

|    |                      |   |  |   |
|----|----------------------|---|--|---|
|    |                      |   |  | seperti pelatihan dan motivasi kerja.   |
| 2  | Widyastuti<br>(2012) | Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>turnover intention</i> Dina Pertanian Kota Semarang.                 | Independent:<br>Iklim Organisasi<br><br>Dependent:<br><i>Turnover Intention</i>                      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Dinas Pertanian Kota Semarang.   |
| 3  | Manurung<br>(2012)   | Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan Pada Stikes Widya Husada Semarang. | Independent:<br>Stres kerja:<br><i>Job Insecurity</i><br><br>Dependent:<br><i>Turnover Intention</i> | Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama stres kerja dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada Stikes Widya Husada Semarang |
| 4. | Suhanto<br>(2009)    | Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan kepuasan kerja          | Independent:<br>Keadilan Organisasi<br><br>Iklim organisai   | Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,   |

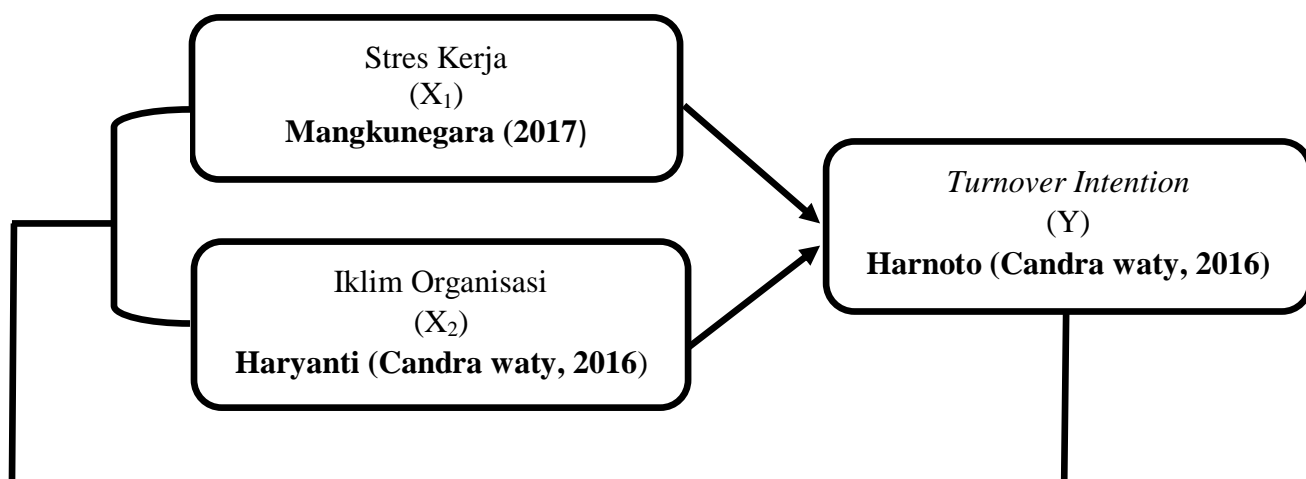
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>sebagai Variabel<br/><i>Intervening</i> (Studi di<br/>Bank Internasional<br/>Indonesia)</p> | <p>Variabel<br/>Intervening:<br/>Kepuasan<br/>kerja</p> <p>Dependent:<br/><i>Turnover<br/>Intention.</i></p> | <p>iklim organisasi<br/>mempunyai pengaruh<br/>tidak signifikan terhadap<br/>kepuasan kerja, dan<br/>kepuasan kerja mampu<br/>menurunkan niat untuk<br/>pindah. Hasil dari<br/><i>structural Equation<br/>Modeling</i> (SEM)<br/>menunjukkan bahwa<br/>terdapat pengaruh tidak<br/>langsung antara iklim<br/>organisasi dan niat untuk<br/>pindah dari organisasi<br/>atau perusahaan lain.<br/>Pengaruh dari keadilan<br/>organisasi terhadap niat<br/>untuk pindah dari<br/>organisasi atau<br/>perusahaan lain lebih kuat<br/>dibandingkan dengan<br/>pengaruh dari iklim<br/>organisasi terhadap niat<br/>untuk pindah dari<br/>perusahaan atau<br/>organisasi lain.</p> |
|--|--|--|--|--|

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk lebih memudahkan penelitian dalam kelanjutan penulisan skripsi dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan lebih terarah untuk keragaman pengertian penelitian. Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah stres kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian tersebut sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Sumber : Penulis 2019

Berdasarkan gambar kerangka di atas bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) adalah variabel bebas dan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat. Dengan maksud bahwa Stres kerja dan Iklim Organisasi waktu adalah sebagian faktor terpenting yang mempengaruhi *Turnover Intention* dalam sebuah perusahaan.

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta data-data empiris yang yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Menurut (Sujarweni 2015), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan.
2. Iklim organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan.
3. Stres kerja dan Iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan.



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut **Suryani & Hendryadi (2015)**, “Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan analisis data berbentuk numerik/angka dengan tujuan mengembangkan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yan diselidiki oleh peneliti”. Penelitian ini membahas “Pengaruh Stres kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan”.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Juli 2019 hingga Oktober 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi**

| No | Uraian                     | Juli | Agustus | September | Oktober | November | Desember |
|----|----------------------------|------|---------|-----------|---------|----------|----------|
| 1  | Riset awal/Pengajuan judul |      |         |           |         |          |          |
| 2  | Penyusunan proposal        |      |         |           |         |          |          |
| 3  | Seminar proposal           |      |         |           |         |          |          |
| 4  | Perbaikan / acc proposal   |      |         |           |         |          |          |
| 5  | Pengelola Data             |      |         |           |         |          |          |
| 6  | Penyusun Skripsi           |      |         |           |         |          |          |
| 7  | Bimbingan Skripsi          |      |         |           |         |          |          |

Sumber : Rencana Penelitian, 2019

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut **Rusiadi et all (2017:54)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan khusus di AMP Basecamp medan sebanyak 30 orang pegawai.

### 2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2017:55)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Penelitian ini dengan teknik Probability Sampling. Menurut **Suryani & Hendryadi (2015:40)** Probability Sampling adalah setiap anggota memiliki peluang yang sama jadi anggota sampel. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan khusus Di AMP Basecamp Medan.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data primer, adalah data yang dikumpulkan dan diolah melalui hasil jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 30 orang karyawan PT. Adhi Karya (Persero) tbk Medan, **Suryani & Hendryadi (2015:60)**.
- 2) Data sekunder, adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain melalui studi pustaka, karya ilmiah, serta internet atau *website* perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian, **Suryani & Hendryadi (2015:61)**.

### **2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan penulis adalah data internal yang merupakan data yang diperoleh dari gambaran keadaan/kegiatan di dalam perusahaan, **Suryani & Hendryadi (2015:63)**.

Pada penelitian ini data yang diperoleh dari perusahaan dan hasil penyebaran kusioner kepada seluruh karyawan bagian antaran PT. Adhi Karya (Persero) tbk Medan yang berjumlah 30 orang.

## **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu :

- a) Variabel bebas atau independen adalah variabel simultus atau variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat), biasanya dikonotasikan dengan

simbol X, **Sugiyono (2017:85)**. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini, yaitu : Stres kerja ( $X_1$ ), Iklim Organisasi ( $X_2$ ).

- b. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, **Sugiyono (2017:87)**. Adapun yang menjadi variabel terikat *Turnover Intention* (Y) .

## 2. Definisi Operasional

Menurut **Rusiadi et all (2017:123)**, definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur. Berikut definisi operasional dari penelitian yang dilakukan:

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

| Variabel                      | Definisi Variabel   | Indikator Variabel   | Skala  |
|-------------------------------|---|--|--------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )         | <b>Mangkunegara (2017)</b> Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.         | 1. Tuntutan Tugas<br>2. Tuntutan Antar Pribadi<br>3. Tuntutan peran<br>4. Kepemimpinan                     | Likert |
| Iklim Organisasi ( $X_2$ )    | Lingkungan manusia didalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka <b>Haryanti dalam Waty (2016)</b> . | 1. Struktur organisasi<br>2. Stanadar organisasi<br>3. Tanggung jawab<br>4. Penghargaan<br>5. Dukungan     | Likert |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | Kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan <b>Harnoto dalam Waty (2016)</b>                        | 1. Kepuasan kerja<br>2. Iklim organisasi<br>3. Stres kerja<br>4. Konflik peran<br>5. Ketidak jelasan peran | Likert |

Sumber: Penulis (2019)

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket

Agar memperoleh data untuk proposal skripsi ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang merupakan pemberian daftar pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Jawaban dari daftar pertanyaan (angket) menggunakan skala *likert*, **Sugiyono** dalam **Zai (2018:36)**, sebagai berikut:

|                     |             |   |
|---------------------|-------------|---|
| Sangat setuju       | diberi skor | 4 |
| Setuju              | diberi skor | 3 |
| Tidak setuju        | diberi skor | 2 |
| Sangat tidak setuju | diberi skor | 1 |

Kemudian angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu:

#### a. Validitas

Pengujian pertama angket dengan menggunakan uji validitas, dimana penulis gunakan mengacu kepada bentuk validitas data. Validitas disebut juga sebagai kesahihan, menunjukkan berapa dekat alat ukur menyatakan apa yang harusnya diukur. Kesahihan hasil dari suatu penelitian dipengaruhi oleh bias pengukur, makin besar bias maka semakin kurang kesahihan pengukuran.

Menurut **Sugiyono** dalam penelitian **Zai (2018:39)**, “syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r\text{-kritis} = 0,30$ ”, jadi kalau korelasi

antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterpercayaan atau berhubungan dengan ketetapan atau konsistensi. Dikatakan dapat dipercaya apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) dari *Cronbach*, **Siswanto et al** dalam penelitian **Zai (2018:42)** dengan rumus :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r = reliabilitas instrument  
k = banyak butir pertanyaan  
 $\sigma_1^2$  = varian total  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

Menurut **Ghozali** dalam penelitian **Zai (2018)**, “Dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpa* lebih besar dari 0,60”.

## 2. Studi Dokumentasi

Menurut **Satori & Komariah (2017:30)**, Studi dokumentasi adalah cara penulis memperoleh informasi bukan dari orang sebagai narasumber, tetapi memperoleh informasi dari sumber yang tertulis atau dari dokumen

yang ada pada informan dalam bentuk surat, manifest dan data tertulis lainnya. Pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang ada di perusahaan, yaitu tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi, logo perusahaan dan visi misi perusahaan.

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut **Sugiyono** dalam penelitian **Zai (2018:156)**, Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r\text{-kritis} = 0,30$ . Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut **Sugiyono** dalam penelitian **Zai (2018:160)**, Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir

yang ada. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut **Rusiadi et all** dalam penelitian **Zai (2018:164)**, uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.



b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut **Rusiadi et all** dalam penelitian **Zai (2018:165)**, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka, disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Rusiadi et all** dalam penelitian **Zai (2018:168)**, uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suryani & Hendryadi (2015:91)**, Uji ini digunakan untuk menjelaskan suatu variabel respons (variabel terikat/dependen) dengan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen). Berikut persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots B_kX_i + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (Konstanta)

b = Parameter regresi (Angka arah koefisien regresi)

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Manajemen waktu

e = *error of term*

### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

#### a. Uji t

Menurut **Kuncoro** dalam penelitian **Zai (2018:134)**, Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : \beta_i = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2)  $H_0 : \beta_i \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.
- 4) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

#### b. Uji F

Uji f menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **a. Sejarah Singkat PT. Adhi Karya (Persero). Tbk.**

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk telah berdiri sebelum tahun 1957, dengan nama *Associate NV*, yang didirikan atas kerjasama antara *Architecten-Ingencure-en Annemersbedrijf Associate Sellen de Bruyn* dan *Reyerseen de Vries NV* pada masa penjajahan Belanda. Pada Tahun 1960 *Associate NV* di Nasionalisasikan berdasarkan ketetapan Pemerintah No.2/1960 tanggal 11 Maret. Kemudian Menteri Tenaga Kerja memutuskan didalam Surat No.5 tahun 1960 tentang nama baru untuk *Associate NV* yaitu Perusahaan Bangunan “Adhi Karya”.

Adhi Karya statusnya berubah menjadi Perseroan Terbatas Pada tahun 1974 yang disahkan oleh notaris Kartini Mulyadi SH dengan Keputusan No.1 pada tanggal 11 Juni 1974. Adhi Karya adalah 100% dimiliki Pemerintah Republik Indonesia melalui BUMN, selaku Kuasa Pemegang Saham dihapus 49% sahamnya yang akan ditawarkan kepada publik melalui Penawaran Umum Perdana (IPO). Keputusan ini diikuti oleh pencatatan saham Adhi Karya di Bursa Efek Jakarta (Sekarang Bursa Efek Indonesia) yang juga dibuat Adhi Karya sebagai perusahaan konstruksi pertama terdaftar Milik Negara di Bursa Efek. Adapun Visi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk yaitu menjadi Perusahaan Kontruksi Terkemuka di Asia Tenggara, dengan misi sebagai berikut :

1. Berkinerja berdasarkan atas peningkatan *corporate value* secara *incorporated*
2. Melakukan proses pembelajaran (*learning*) dalam mencapai pertumbuhan (peningkatan *corporate value*).
3. Menerapkan *corporate culture* yang simple tapi Membumi/dilaksanakan (*down to earth*).
4. Proaktif melaksanakan lima lini bisnis secara profesional, *governance*, mendukung pertumbuhan perusahaan.
5. Partisipasi aktif dalam Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seiring pertumbuhan perusahaan. Dalam kegiatan operasional, PT. Adhi Karya didukung oleh sembilan divisi yang tersebar diseluruh Indonesia dan Luar Negeri. PT. Adhi Karya mengelompokkan proyek – proyek jasa konstruksi menjadi 2 kelompok, yaitu :

1. Proyek Infrastruktur

Terdiri dari proyek – proyek infrastruktur seperti jalan dan jembatan, pengairan, pembangkit listrik, pelabuhan dan lain-lain.

2. Proyek Bangunan

Terdiri dari pekerjaan – pekerjaan yang berhubungan dengan gedung bertingkat seperti hotel dan perkantoran; pembangunan fasilitas umum seperti rumah sakit dan sekolah, bangunan komersil, perumahan, kawasan industri dan manufaktur, pekerjaan mekanikal dan elektrikal pada gedung dan industri, transmisi kelistrikan dan gardu induk, otomatisasi bangunan,

pembangkit listrik, tata udara dan tata suara, radio, telekomunikasi, dan instrumentasi serta pemipaan.

## **b. Visi Dan Misi Perusahaan**

### 1. Visi

Menjadi mitra pilihan utama dalam bidang usaha konstruksi dan perekayasa serta menjadi perusahaan konstruksi terkemuka di Asia Tenggara.

### 2. Misi

- a. Menciptakan nilai bagi para pemegang saham.
- b. Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan produk dan layanan yang handal dan bermutu.
- c. Menyediakan lingkungan kerja yang aman, sejahtera dan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional bagi semua karyawannya .
- d. Meningkatkan kemampuan daya saing sumber daya manusia dengan menguatkan pada pengembangan keahlian teknik dan manajemen proyek.
- e. Memperkokoh posisi Adhi Karya di pasar dalam negeri dengan dukungan jaringan kerja yang kuat di daerah-daerah yang potensial serta memasuki pasar luar negeri.
- f. Memperkuat posisi kepemimpinan Adhi karya dibidang infrastruktur dan bangunan gedung serta mulai membangun posisi yang kuat di bidang perekayasaan yang difokuskan pada industri-industri tertentu.

## c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Adhi Karya



## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, dimana setiap responden memberikan jawaban terhadap setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Pertanyaan pada kuesioner terbagi menjadi dua buah jenis pertanyaan, yaitu pertanyaan data diri responden, dan pertanyaan inti.

### a. Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Dalam jenis kelamin responden terdapat dua alternatif jawaban yaitu pria dan wanita. Frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

|       |           | <b>Jenis Kelamin Responden</b> |         |               |                    |
|-------|-----------|--------------------------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency                      | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 25                             | 83,3    | 83,3          | 83,3               |
|       | Perempuan | 5                              | 16,7    | 16,7          | 100,0              |
|       | Total     | 30                             | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : hasil Pengelolahaan spss (2019)*

Hasil penyebaran kuesioner berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, dari 30 responden yang mengisi kuesioner terdapat 25 responden atau 83,3 % responden yang menyatakan diri mereka adalah laki - laki, sedangkan sisanya 5 orang responden atau 16,7 % responden menyatakan diri mereka adalah perempuan.

### b. Frekuensi Usia Responden

Terdapat empat buah alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: 20-29 Tahun, 30-40 Tahun, 41-50 Tahun dan > 50 Tahun. Frekuensi usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Frekuensi Usia Responden**

|       |             | Usia Responden |         |               |                    |
|-------|-------------|----------------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency      | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 tahun | 6              | 20,0    | 20,0          | 20,0               |
|       | 31-40 tahun | 8              | 26,7    | 26,7          | 46,7               |
|       | 41-50 tahun | 16             | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
|       | Total       | 30             | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : hasil Pengelolahaan spss (2019)*

Hasil penyebaran kuesioner tabel diatas diketahui bahwa, dari 30 responden yang mengisi kuesioner, terdapat 6 orang responden atau 20 % yang menyatakan bahwa diri mereka berusia 20 sampai 30 Tahun, 8 orang responden atau 26,7 % yang menyatakan bahwa diri mereka berusia 31 sampai 40 Tahun, 16 orang responden atau 53,3 % yang menyatakan bahwa diri mereka berusia 41 sampai 50 tahun.

### c. Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Terdapat tiga alternatif pilihan jawaban yang disediakan, yaitu: SMK/SMU, D3, dan S1. Frekuensi pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden**

| Pendidikan Responden |         |           |         |               |                    |
|----------------------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                      |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                | SMA/SMU | 16        | 53,3    | 53,3          | 53,3               |
|                      | D3      | 6         | 20,0    | 20,0          | 73,3               |
|                      | S1      | 8         | 26,7    | 26,7          | 100,0              |
|                      | Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : hasil Pengelolahaan spss (2019)

Hasil penyebaran kuesioner berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa, dari 30 responden yang mengisi kuesioner, terdapat 16 orang responden atau 53,3 % yang menyatakan diri mereka berpendidikan SMA/SMU, 6 orang responden atau 20 % yang menyatakan diri mereka berpendidikan D3, 8 orang responden atau 26,7 % yang menyatakan bahwa diri mereka berpendidikan S1.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pernyataan inti pada kuesioner yang diberikan kepada responden terbagi menjadi tiga buah variabel,yaitu dua buah variabel bebas yang terdiri dari Stres kerja ( $X_1$ ), dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ), sebuah variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator dengan total setiap indikator memiliki 3 pertanyaan.

Setiap pertanyaan yang diberikan memiliki empat buah alternatif jawaban yang dipilih salah satunya oleh responden dengan skala Likert, yaitu:

**Tabel 4.4. Alternatif jawaban yang diberikan**

| No. | Jawaban             | Simbol | Nilai |
|-----|---------------------|--------|-------|
| 1   | Sangat Tidak setuju | STS    | 1     |
| 2   | Tidak Setuju        | TS     | 2     |
| 3   | Setuju              | S      | 4     |
| 4   | Sangat Setuju       | SS     | 5     |

Sumber: Sugiono (2016:168)

Pada penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 30 orang. Adapun jawaban dari responden tersebut akan ditampilkan pada tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Stress Kerja)**

**Tabel 4.5**  
**Pernyataan X1.1**  
**Tuntutan tugas yang diberikan sesuai dengan jobdesk yang saya kerjakan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
| S        | 12        | 40,0    | 40,0          | 46,7               |
| SS       | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.6 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), setuju sebanyak 12 orang (40,%). Dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tuntutan tugas yang diberikan sesuai dengan *jobdesk* yang saya kerjakan.

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan X1.2**  
**Tuntutan tugas yang diberikan membuat saya frustrasi**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 14        | 46,7    | 46,7          | 46,7               |
| SS      | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.7 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dengan jawaban responden di atas terlihat

bahwa yang menyatakan setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tuntutan tugas yang diberikan membuat saya frustrasi.

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan X1.3**

**Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan yang berlainan**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 12        | 40,0    | 40,0          | 40,0               |
| SS      | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.8 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (40%) dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan setuju yang paling banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan yang berlainan.

**Tabel 4.8**  
**Pernyataan X1.4**

**Sering terjadi perbedaan pendapat dengan teman saya**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
| S        | 6         | 20,0    | 20,0          | 26,7               |
| SS       | 22        | 73,3    | 73,3          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.9 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), setuju sebanyak 6 orang (20%), Dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan setuju yang paling

banyak yaitu 22 orang (73,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa sering terjadi perbedaan pendapat dengan teman saya.

**Tabel 4.9**  
**Pernyataan X1.5**

**Saya tidak akrab dengan teman saya**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
|       | S     | 8         | 26,7    | 26,7          | 30,0               |
|       | SS    | 21        | 70,0    | 70,0          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.10 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 8 orang (26,7%). Dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 21 orang (70%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya tidak akrab dengan teman saya.

**Tabel 4.10**  
**Pernyataan X1.6**

**Saya sering membebankan pekerjaan saya dengan teman**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S     | 10        | 33,3    | 33,3          | 33,3               |
|       | SS    | 20        | 66,7    | 66,7          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.11 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (33,3%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 20 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya sering memberikan pekerjaan saya dengan tema saya.

**Tabel 4.11**  
**Pernyataan X1.7**

**Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga Membingungkan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| S        | 9         | 30,0    | 30,0          | 33,3               |
| SS       | 20        | 66,7    | 66,7          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.12 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 9 orang (30%). Dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 20 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan

**Tabel 4.12**  
**Pernyataan X1.8**

**Peran yang saya lakukan tidak sesuai dengan hasil yang saya dapatkan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
| S        | 11        | 36,7    | 36,7          | 43,3               |
| SS       | 17        | 56,7    | 56,7          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.13 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 17 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa peran yang saya lakukan tidak sesuai dengan hasil yang saya dapatkan.

**Tabel 4.13**  
**Pernyataan X1.9**  
**Saya diberikan peran yang sangat berat**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 9         | 30,0    | 30,0          | 30,0               |
| SS      | 21        | 70,0    | 70,0          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.14 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (30%) dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 21 orang (70%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diberikan peran yang sangat berat.

**Tabel 4.14**  
**Pernyataan X1.10**  
**Pimpinan memberikan penghargaan atas inovasi dan kreatifitas**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 9         | 30,0    | 30,0          | 30,0               |
| SS      | 21        | 70,0    | 70,0          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.15 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (30%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 21 orang (70%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan memberikan penghargaan atas inovasi dan kreatifitas.



**Tabel 4.15**  
**Pernyataan X1.11**

**Pimpinan memberikan petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
|       | S     | 9         | 30,0    | 30,0          | 36,7               |
|       | SS    | 19        | 63,3    | 63,3          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.16 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), setuju sebanyak 9 orang (30%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 19 orang (63,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan memberikan petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan.

**Tabel 4.16**  
**Pernyataan X1.12**

**Pimpinan memberikan petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
|       | S     | 7         | 23,3    | 23,3          | 30,0               |
|       | SS    | 21        | 70,0    | 70,0          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.17 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), setuju sebanyak 7 orang (23,3%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 21 orang (70%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan memberikan petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Iklim Organisasi)**

**Tabel 4.17**  
**Pernyataan X2.1**

**Bekerja di bawah aturan dan tatanan kerja yang telah ditetapkan menuntut saya untuk bekerja lebih baik**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 12        | 40,0    | 40,0          | 40,0               |
| SS      | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.18 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa bekerja dibawah aturan dan tatanan kerja yang telah di tetapkan menuntut saya untuk bekerja lebih baik.

**Tabel 4.18**  
**Pernyataan X2.2**

**Pembagian tugas telah sesuai dengan struktur yang ada pada organisasi.**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 9         | 30,0    | 30,0          | 30,0               |
| SS      | 21        | 70,0    | 70,0          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.19 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (30%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 21 orang (70%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pembagian tugas telah sesuai dengan struktur yang ada pada organisasi.

**Tabel 4.19**  
**Pernyataan X2.3**

**Pengaturan tugas dilakukan berdasarkan bentuk struktur organisasi.**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| S        | 12        | 40,0    | 40,0          | 50,0               |
| SS       | 15        | 50,0    | 50,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.20 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 15 orang (50%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pengaturan tugas dilakukan berdasarkan bentuk struktur organisasi.

**Tabel 4.20**  
**Pernyataan X2.4**

**Saya memahami kebijakan organisasi yang sudah ditetapkan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| S        | 11        | 36,7    | 36,7          | 40,0               |
| SS       | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.21 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%) dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memahami kebijakan organisasi yang sudah ditetapkan.

**Tabel 4.21**  
**Pernyataan X2.5**

**Standar organisasi diperusahaan terlalu berat bagi saya**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
|       | S     | 12        | 40,0    | 40,0          | 46,7               |
|       | SS    | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.22 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa standar organisasi diperusahaan terlalu berat bagi saya.

**Tabel 4.22**  
**Pernyataan X2.6**

**Saya mampu bekerja sesuai standar yang dibuat oleh perusahaan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
|       | S     | 9         | 30,0    | 30,0          | 33,3               |
|       | SS    | 20        | 66,7    | 66,7          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.23 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 9 orang (30%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 20 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu bekerja sesuai standar yang telah dibuat oleh perusahaan.

**Tabel 4.23**  
**Pernyataan X2.7**

**Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
|       | S     | 13        | 43,3    | 43,3          | 46,7               |
|       | SS    | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.24 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 13 orang (43,3%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

**Tabel 4.24**  
**Pernyataan X2.8**

**Perusahaan telah memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
|       | S     | 11        | 36,7    | 36,7          | 40,0               |
|       | SS    | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.25 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan telah memenuhi tanggung jawab terhadap karyawan.

**Tabel 4.25**  
**Pernyataan X2.9**

**Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| S        | 12        | 40,0    | 40,0          | 50,0               |
| SS       | 15        | 50,0    | 50,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.26 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 15 orang (50%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jobdesk masing-masing.

**Tabel 4.26**  
**Pernyataan X2.10**

**Bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi diri untuk semakin giat bekerja.**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| S        | 15        | 50,0    | 50,0          | 60,0               |
| SS       | 12        | 40,0    | 40,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.27 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 15 orang (50%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 12 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat

setuju bahwa bentuk penghargaan yang diberikan memotivasi diri untuk semakin giat bekerja.

**Tabel 4.27**  
**Pernyataan X2.11**

**Penghargaan meningkatkan kreatifitas dan kerajinan karyawan**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 13        | 43,3    | 43,3          | 43,3               |
| SS      | 17        | 56,7    | 56,7          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.28 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (43,3%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 17 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa penghargaan meningkatkan kreatifitas dan kerajinan karyawan.

**Tabel 4.28**  
**Pernyataan X2.12**

**Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila tujuan perusahaan tercapai**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 4         | 13,3    | 13,3          | 13,3               |
| S        | 12        | 40,0    | 40,0          | 53,3               |
| SS       | 14        | 46,7    | 46,7          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.29 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (13,3%), setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 14 orang (46,7%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila tujuan perusahaan tercapai.

**Tabel 4.29**  
**Pernyataan X2.13**

**Perusahaan mendukung sepenuhnya pendapat dan ide-ide karyawan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| S        | 11        | 36,7    | 36,7          | 46,7               |
| SS       | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.30 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 1 orang (36,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan mendukung pendapat dan ide-ide karyawan.

**Tabel 4.30**  
**Pernyataan X2.14**

**Dukungan Perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| S        | 11        | 36,7    | 36,7          | 40,0               |
| SS       | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.31 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dukungan meningkatkan prestasi kerja karyawan.



**Tabel 4.31**  
**Pernyataan X2.15**

**Dukungan perusahaan meningkatkan loyalitas karyawan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S     | 14        | 46,7    | 46,7          | 46,7               |
|       | SS    | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.32 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (46,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dukungan perusahaan meningkatkan loyalitas karyawan.

**c. Variabel Y (*Turnover Intention*)**

**Tabel 4.32**  
**Pernyataan Y1.1**

**Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
|       | S     | 11        | 36,7    | 36,7          | 40,0               |
|       | SS    | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
|       | Total | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.33 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.

**Tabel 4.33**  
**Pernyataan Y1.2**

**Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
| S        | 12        | 40,0    | 40,0          | 46,7               |
| SS       | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.34 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.

**Tabel 4.34**  
**Pernyataan Y1.3**

**Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| S        | 9         | 30,0    | 30,0          | 33,3               |
| SS       | 20        | 66,7    | 66,7          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.35 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 9 orang (30%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 20 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat

setuju bahwa saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberi dukungan yang cukup kepada saya.

**Tabel 4.35**  
**Pernyataan Y1.4**

**Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| S        | 13        | 43,3    | 43,3          | 46,7               |
| SS       | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.36 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 13 orang (43,3%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.

**Tabel 4.36**  
**Pernyataan Y1.5**

**Saya sering mengalami pusing akibat bekerja terlalu lama**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| S        | 11        | 36,7    | 36,7          | 40,0               |
| SS       | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.37 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling

banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya sering mengalami pusing akibat bekerja terlalu lama.

**Tabel 4.37**  
**Pernyataan Y1.6**

**Saya merasa semangat kerja saya semakin berkurang**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| S        | 12        | 40,0    | 40,0          | 50,0               |
| SS       | 15        | 50,0    | 50,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.38 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 15 orang (50%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa semangat kerja saya semakin berkurang.

**Tabel 4.38**  
**Pernyataan Y1.7**

**Tingkat koordinasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| S        | 15        | 50,0    | 50,0          | 60,0               |
| SS       | 12        | 40,0    | 40,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.39 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 15 orang (50%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 12 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat

setuju bahwa tingkat kordinasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik

**Tabel 4.39**  
**Pernyataan Y1.8**

**Saya bekerja dengan ruangan yang sangat nyaman**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 13        | 43,3    | 43,3          | 43,3               |
| SS      | 17        | 56,7    | 56,7          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.40 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (43,3%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 17 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya bekerja dengan ruangan yang sanga nyaman.

**Tabel 4.40**  
**Pernyataan Y1.9**

**Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 4         | 13,3    | 13,3          | 13,3               |
| S        | 12        | 40,0    | 40,0          | 53,3               |
| SS       | 14        | 46,7    | 46,7          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.41 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (13,3%), setuju sebanyak 12 orang (40%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 14 orang (46,7%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa keharmonisan lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kerja.

**Tabel 4.41**  
**Pernyataan Y1.10**

**Ketidak jelasan peran yang saya terima dalam bekerja membuat saya ingin keluar dari perusahaan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| S        | 11        | 36,7    | 36,7          | 46,7               |
| SS       | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.42 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa ketidakjelasan peran yang saya terima dalam bekerja membuat saya ingin keluar dari perusahaan.

**Tabel 4.42**  
**Pernyataan Y1.11**

**Saya tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| S        | 11        | 36,7    | 36,7          | 40,0               |
| SS       | 18        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
| Total    | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.43 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju sebanyak 11 orang (36,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju

yang paling banyak yaitu 18 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan dilapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan.

**Tabel 4.43**  
**Pernyataan Y1.12**  
**Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 14        | 46,7    | 46,7          | 46,7               |
| SS      | 16        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total   | 30        | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Pada tabel 4.44 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (46,7%), dengan jawaban responden di atas terlihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yang paling banyak yaitu 16 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Pengujian Validitas

Dalam mengetahui kelayakan butir-butir daftar pernyataan (angket) yang telah disebarkan kepada responden maka dari itu perlu dilakukan uji validitas. Dimana jika validitas setiap pernyataan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.44**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Stres Kerja**

| <b>Item-Total Statistics</b>   |                            |                                |                                  |                                  |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Tuntutan tugas yang diberikan sesuai dengan jobdesk yang saya kerjakan                             | 39,87                      | 17,637                         | ,703                             | ,893                             |
| Tuntutan tugas yang diberikan membuat saya frustrasi   | 39,80                      | 19,407                         | ,466                             | ,904                             |
| Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan yang berlainan       | 39,73                      | 19,513                         | ,451                             | ,905                             |
| Sering terjadi perbedaan pendapat dengan teman saya  | 39,67                      | 16,920                         | ,894                             | ,883                             |
| Saya tidak akrab dengan teman saya   | 39,67                      | 17,816                         | ,787                             | ,890                             |
| Saya sering membebankan pekerjaan saya dengan teman  | 39,67                      | 18,644                         | ,694                             | ,895                             |
| Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga Membingungkan | 39,70                      | 18,562                         | ,600                             | ,899                             |
| Peran yang saya lakukan tidak sesuai dengan hasil yang saya dapatkan                               | 39,83                      | 18,420                         | ,542                             | ,902                             |
| Saya diberikan peran yang sangat berat   | 39,63                      | 20,102                         | ,342                             | ,909                             |
| Pimpinan memberikan penghargaan atas inovasi dan kreatifitas                                       | 39,63                      | 18,861                         | ,659                             | ,896                             |
| Pimpinan memberikan petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan                   | 39,77                      | 17,978                         | ,636                             | ,897                             |
| Pimpinan memberikan petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan                   | 39,70                      | 17,321                         | ,791                             | ,889                             |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*



Dari tabel 4.45 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.45**  
**Uji validitas ( $X_2$ ) Iklim Organisasi**

| <b>Item-Total Statistics</b>   |                            |                                |                                  |                                  |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Bekerja di bawah aturan dan tatanan kerja yang telah ditetapkan menuntut saya untuk bekerja lebih baik | 48,97                      | 23,757                         | ,363                             | ,849                             |
| Pembagian tugas telah sesuai dengan struktur yang ada pada organisasi.                                 | 48,87                      | 23,982                         | ,344                             | ,850                             |
| Pengaturan tugas dilakukan berdasarkan bentuk struktur organisasi.                                     | 49,17                      | 21,385                         | ,630                             | ,834                             |
| Saya memahami kebijakan organisasi yang sudah ditetapkan   | 49,00                      | 23,172                         | ,416                             | ,847                             |
| Standar organisasi perusahaan terlalu berat bagi saya  | 49,10                      | 21,955                         | ,580                             | ,837                             |
| Saya mampu bekerja sesuai standar yang dibuat oleh perusahaan  | 48,93                      | 23,513                         | ,362                             | ,849                             |
| Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab   | 49,07                      | 22,133                         | ,615                             | ,836                             |
| Perusahaan telah memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan  | 49,00                      | 23,586                         | ,337                             | ,851                             |
| Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan                  | 49,17                      | 21,385                         | ,630                             | ,834                             |
| Bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi diri untuk semakin giat bekerja.        | 49,27                      | 22,685                         | ,429                             | ,846                             |
| Penghargaan meningkatkan kreatifitas dan kerajinan karyawan  | 49,00                      | 23,172                         | ,483                             | ,843                             |
| Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila tujuan perusahaan tercapai                 | 49,23                      | 21,840                         | ,515                             | ,842                             |
| Perusahaan mendukung sepenuhnya pendapat dan ide-ide karyawan  | 49,13                      | 22,395                         | ,454                             | ,845                             |
| Dukungan Perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan   | 49,00                      | 22,000                         | ,647                             | ,834                             |
| Dukungan perusahaan meningkatkan loyalitas karyawan  | 49,03                      | 23,344                         | ,443                             | ,845                             |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Dari tabel 4.46 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enam) butir pernyataan pada variabel manajemen waktu dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.46**  
**Uji Validitas (Y) *Turnover Intention***  
**Item-Total Statistics**

|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku  | 38,30                      | 15,872                         | ,394                             | ,820                             |
| Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya  | 38,40                      | 15,145                         | ,499                             | ,812                             |
| Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya   | 38,23                      | 16,185                         | ,332                             | ,825                             |
| Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi  | 38,37                      | 14,999                         | ,599                             | ,804                             |
| Saya sering mengalami pusing akibat bekerja terlalu lama   | 38,30                      | 15,941                         | ,378                             | ,822                             |
| Saya merasa semangat kerja saya semakin berkurang  | 38,47                      | 14,671                         | ,552                             | ,807                             |
| Tingkat koordinasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik  | 38,57                      | 15,220                         | ,460                             | ,816                             |
| Saya bekerja dengan ruangan yang sangat nyaman   | 38,30                      | 15,803                         | ,480                             | ,814                             |
| Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja  | 38,53                      | 14,602                         | ,529                             | ,810                             |
| Ketidak jelasan peran yang saya terima dalam bekerja membuat saya ingin keluar dari perusahaan   | 38,43                      | 15,013                         | ,477                             | ,814                             |
| Saya tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan | 38,30                      | 14,769                         | ,662                             | ,799                             |
| Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip   | 38,33                      | 15,954                         | ,437                             | ,817                             |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir pernyataan angket dapat dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban dari responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.47**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Stres Kerja**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,905             | 12         |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau handal.

**Tabel 4.48**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Iklim Organisasi**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,852             | 15         |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Dari tabel 4.49 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,852 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel manajemen waktu adalah reliabel atau handal.

**Tabel 4.49**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,826             | 12         |

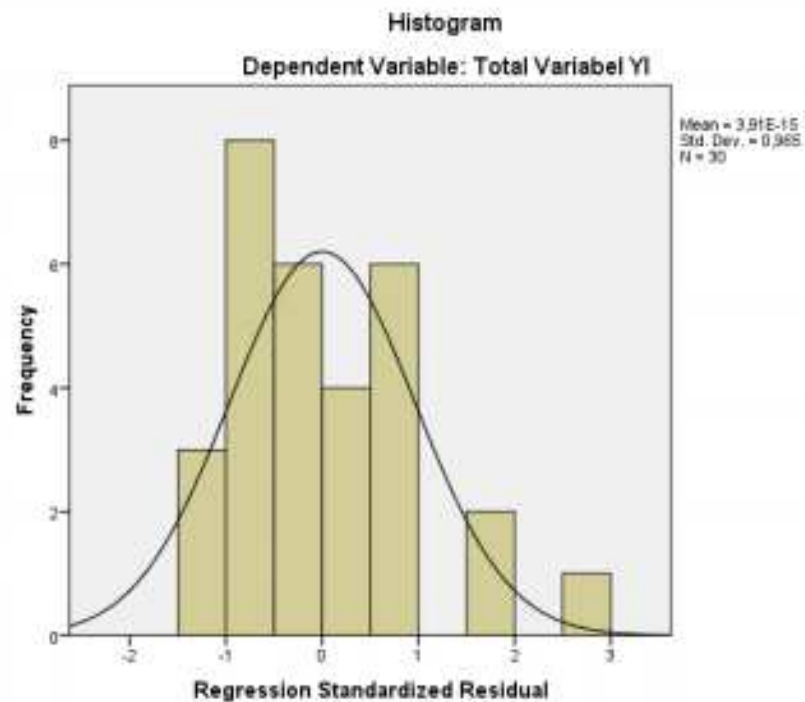
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Dari tabel 4.50 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,826 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau handal.

### c. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

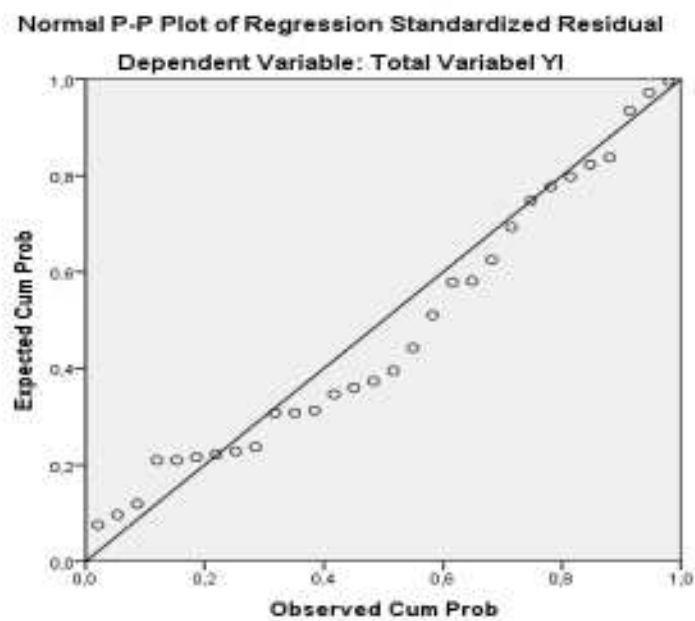
Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Sesuai gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas data diketahui data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, dapat diketahui untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot dimana terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas 4.2 dan 4.3, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Stres kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* berdistribusi secara normal.

Agar lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka perlu dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.50**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | -,205                       | 1,952      |                           | -,105  | ,917 |                         |       |
|       | Total Variabel X1 | -,026                       | ,029       | -,029                     | -,896  | ,378 | ,997                    | 1,003 |
|       | Total Variabel X2 | ,822                        | ,027       | ,994                      | 30,599 | ,000 | ,997                    | 1,003 |

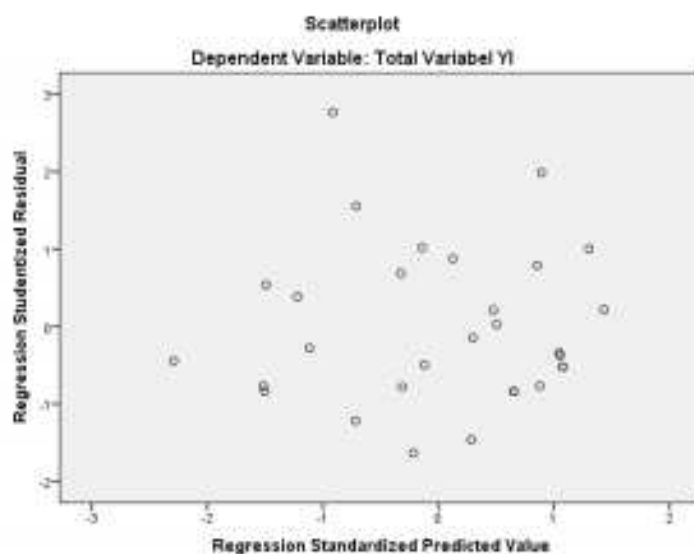
a. Dependent Variable: Total Variabel Y1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah stres kerja  $1,003 < 10$  dan iklim organisasi  $1,003 < 10$ , serta nilai *Tolerance* stres kerja  $0,997 > 0,10$  dan iklim organisasi  $0,997 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

#### d. Regresi Linear Berganda

Pada uji regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel dan untuk memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Berikut rumus analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.51**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)      | -,205                       | 1,952      |                           | -,105  | ,917 |
| Total Variabel X1 | -,026                       | ,029       | -,029                     | -,896  | ,378 |
| Total Variabel X2 | ,822                        | ,027       | ,984                      | 30,599 | ,000 |

a. Dependent Variable: Total Variabel Y1

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.53 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,205 + -0,026X_1 + 0,822X_2 + e.$$



Berikut interpretasi dari hasil persamaan regresi linear berganda:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar -0,205.
- b. Jika terjadi peningkatan stres kerja 1, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar -0,026.
- c. Jika terjadi peningkatan Iklim Organisasi sebesar 1, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,822.

**e. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)**

**1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel 4.52**  
**Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 506,948        | 2  | 253,474     | 471,372 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 14,519         | 27 | ,538        |         |                   |
|       | Total      | 521,467        | 29 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Total Variabel Y1

b. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 471,372 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,35 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Stres kerja dan

Iklm Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## 2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.53**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)        | -.205                       | 1,952      |                           | -.105  | ,917 |
|       | Total Variabel X1 | -.026                       | ,029       | -.029                     | -.896  | ,378 |
|       | Total Variabel X2 | ,822                        | ,027       | ,984                      | 30,599 | ,000 |

a. Dependent Variable: Total Variabel Y1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.55 diatas dapat dilihat bahwa:

### 1) Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar -0,896 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 dan signifikan sebesar 0,378, sehingga  $t_{hitung} -0,896 > t_{tabel} 1,701$  dan signifikan  $0,378 < 0,05$ , maka

Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan Stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

### 2) Pengaruh Iklm Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 30,599 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 30,599 > t_{tabel} 1,701$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.54**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>a</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .906 <sup>b</sup> | .972     | .970              | .733                       | .972              | 471.372  | 2   | 27  | .000          | 1.781         |

a. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

b. Dependent Variable: Total Variabel Y1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.56 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,970 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 97% *Turnover Intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stres kerja dan Iklim Organisasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 97\% = 3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kepuasan kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran.

## B. Pembahasan

### 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, Medan, dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar -0,896 dan signifikan sebesar

$0,378 < 0,05$ . Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

#### 4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan, dimana hasil nilai sebesar 30,599 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Iklim organisasi adalah lingkungan manusia didalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada didalam suatu organisasi.

#### 5. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan, dimana hasil bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 471,372 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,35 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan didalam sebuah organisasi stres kerja dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri sulit tidur gugup dan cemas. Stres kerja juga merupakan suatu kondisi dimana seseorang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan

dengan apa yang sangat diinginkan dipersepsikan sebagai tidak penting dan tidak pasti.

Iklm Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal didalam organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh anggota organisasi dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi. Jadi pada dasarnya iklim organisasi itu adalah menyangkut semua lingkungan yang ada atau di hadapi oleh manusia didalam suatu organisasi.

Kedua variabel di atas memiliki pengaruh yang besar terhadap *Turnover Intention* pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan karena dengan adanya minimnya stres kerja yang dihadapi karyawan akan menghasilkan angka *turnover intention* karyawan yang kecil juga . Begitu juga dengan iklim organisasi yang baik dan nyaman akan membuat karyawan tidak merasa tertekan dan pasti akan mengurangi angka *turnover intention* didalam suatu organisasi maupun perusahaan.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar -0,896 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 dan signifikan sebesar 0,378, sehingga  $t_{hitung} -0,896 > t_{tabel} 1,701$  dan signifikan  $0,378 < 0,05$ , maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan Stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 30,599 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 30,599 > t_{tabel} 1,701$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan untuk lebih memperhatikan tuntutan tugas peran yang diberikan terhadap karyawan.
2. Disarankan kepada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan untuk lebih memperhatikan dan menjaga suasana didalam organisasi agar tetep kondusif
3. Disarankan kepada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan unttuk tetap menjaga keseimbangan iklim organisasi didalam perusahaan agar tetap stabil dan kondusif

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Hamali, A, Y, (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan pertama, Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Laksana
- Hasibuan, M, S, P (2016), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan kesembilan belas 2016, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Rusiadi et all. (2017). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*, Cetakan Kelima, Medan: USU Press.
- Satori, D & Komariah, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke-7, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-20, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V, W, (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan pertama, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Edisi Pertama, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*, cetakan kedua, Jakarta: Salemba Empat.

### B. JURNAL/KARYA ILMIAH

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.



- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- 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., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- 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.
- Manurung. (2012). *Pengaruh Stres kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Stikes Husada Semarang*.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E-Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Transparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Rahman, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. *Jepa*, 3(1), 1-10.

- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Suhanto. (2009). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)*.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Waty, S. C (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Intermezzo Medan*.
- Widyastuti. (2012). *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dinas Pertanian Kota Semarang*.