



**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PADA PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION**  
NPM : 1625310499

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION  
**NPM** : 1625310499  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 ( STRATA SATU )  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PADA PT. INTRIAS MANDIRI  
SEJATI MEDAN

MEDAN, 03 JULI 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

*Handwritten signature of Nurafrina Siregar*

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



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum.)

**PEMBIMBING I**

*Handwritten signature of Nashrudin Setiawan*

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.)

**PEMBIMBING II**

*Handwritten signature of Surya Asih*

(SURYA ASIH S.E., M.Si.)



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

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION  
**NPM** : 1625310499  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 ( STRATÁ SATU )  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PADA PT. INTRIAS MANDIRI  
SEJATI MEDAN

MEDAN, 03 JULI 2019

**KETUA**



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

**ANGGOTA I**

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.)

**ANGGOTA II**

(SURYA ASIH S.E., M.Si.)

**ANGGOTA III**

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M.)

**ANGGOTA IV**

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.Si.)

Acc. Sidang M. H. H. H.  
29/10-2018  
Surya Aih, S.E., M.Si



Acc. Sidang M. H. H. H.  
NS  
27/10  
Lanjut Doping II

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PADA PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION**  
NPM : 1625310499

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2018**

Acc. Seminar Proposal  
27/4-18  
Surya Arif, SE, MSi



**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PADA PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI  
MEDAN**

DP. I  
Seminar proposal. 24/4/18.  
NS.  
jnt ke sopir II.

**PROPOSAL**

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

Oleh :

**MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION**  
NPM : 1625310499

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2018**

acc. Jilid 1

NS

20/6 119



Acc. Jilid 1 6/7 - 2019

Surya Arif. SE. M.Si

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PADA PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION**  
NPM : 1625310499

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

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION  
NPM :1625310499  
Fakultas/Program Studi :SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
PADA PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI  
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, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2018



(MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 17 Juli 1989  
NPM : 1625310376  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Alamat : Jl. Sei Mencirim Dsn. V, Medan Krio

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains universitas pembangunan panca budi.

Sehubungan dengan hal ini, 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, Oktober 2018



(MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION)

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 21 Januari 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL-SAINS



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NST  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 Juli 1989  
 Nama Orang Tua : HOIRUDDIN NASUTION  
 N. P. M : 1625310499  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082272989312  
 Alamat : Jl. Sei Mencirim/ Jln. Serayu Ujung

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid 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 tandatangan, dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. 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.	

Total Biaya : Rp. 2,100,000

UK-T. Ganjil 2018

Rp. 4.200.000 +  
 Rp. 6.300.000

31/01-19.

Hormat saya

MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NST  
1625310499



Catatan :

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



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NST

Tempat/Tgl. Lahir

: MEDAN / 17 Juli 1989

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1625310499

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 121 SKS, IPK 3.09

Yang ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

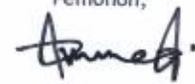
No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention ( <del>keinginan untuk keluar</del> karyawan) Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family-Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

  
Rektor  
Ir. Bhakti Alamsyah, M.I., Ph.D.)

Medan, 20 November 2017

Pemohon,



( MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NST )

Nomor : .....  
Tanggal : .....

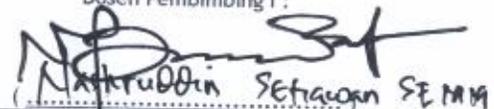
Disahkan oleh :  
Dekan

( Drs. Anwar Sanusi, M.Si. )

Tanggal : 4/12/2017

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

  
( Nurkrudin Setiawan SE, M.M. )

Tanggal : 21-11-2017

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 5/12-2017

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

  
( Nurafriana Siregar SE, M.Si. )

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



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 : NASHRUDIN SETIAWAN, SE. MM  
 Dosen Pembimbing II : SURYA ASIH, SE. MSI  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NST  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310499  
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPASAKAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (KEINGINAN UNTUK KEJALAR-KARYAWAN / PATA PT INTRIAS MANDALI SEATI MEPAI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
09/03/2018	BAB I IDENTIFIKASI MASALAH	NP	
	- KATA PENGANTAR		
	- TEORI YANG BERTHUBUNGAN - VARIABELNYA	NP	
	- QUISSIONER		
	DISESUAIKAN DENGAN INDIKATOR	NP	
14/3/18	ada seminar proposal.	NP	
	24/4/18		

Handwritten signature and initials: *NP*, *NS*, and a signature.

Medan, 09 Maret 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



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

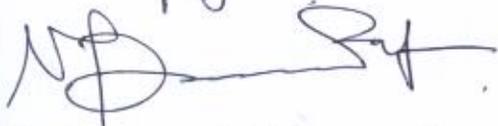


**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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 : .....  
 Dosen Pembimbing II : .....  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NST  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310499  
 Bidang Pendidikan : .....  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : .....

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/10/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NP	
23/10/18	Bab II Kerangka Konseptual Definisi Operasional	NP	
	Bab III Teknik Analisis Data	NP	
27/10/18	ace Sidang Meja Kyan	NP	

Poping I  
  
 Nasrudin Setiawan, SE, MAI

Medan, 06 Oktober 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan

  
 Dr. Surya Nita, S.P., 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: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIawan, SE., M.M  
 Dosen Pembimbing II : SURYA ASH, S.E., M.Si.  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NST  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310499  
 Jenjang Pendidikan : STRATA 1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPYAKIN KERJA TERHADAP  
 TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. INTRIGS -  
 MANDIRI SEHATI MEDANI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/10 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sistematika Penulisan, ikuti Buku Pedoman.</li> <li>✓ Abstrak</li> <li>✓ Daftar Pustaka</li> </ul>	<i>[Signature]</i>	
10/10 - 2018	Acc. Sidang Mjya Hijau	<i>[Signature]</i>	

*[Signature]*  
 Surya Ash, S.E., M.Si

Medan, 06 Oktober 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



### Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

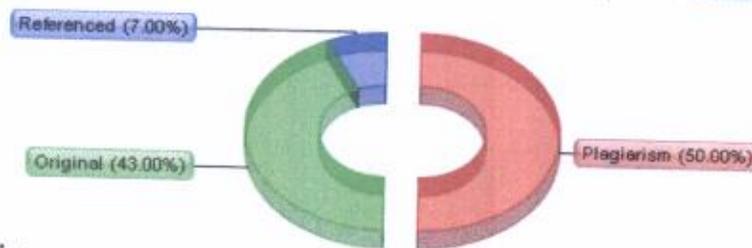
Analyzed document: 03-11-18 7:57:45 AM

# "MUHAMMAD KHAIRUL FIKRI NASUTION\_1625310499\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

#### Top sources of plagiarism:

- % 88 wrds: 11215 <https://id.123dok.com/document/nzw6m0ly-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-l...>
- % 49 wrds: 6147 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/60653/Chapter%20II.pdf?sequence=4&a...>
- % 17 wrds: 2270 <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/3797/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANA...>

[Show other Sources:]

#### Processed resources details:

300 - Ok / 74 - Failed

[Show other Sources:]

#### Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati yang berjumlah 115 orang sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, sementara uji hipotesis menggunakan uji - t dan uji – F. Uji t untuk menguji pengaruh variabel secara parsial. Nilai t hitung variabel stres kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari pada nilai t tabel ( $2,196 > 1,703$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,037 dan t hitung variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari pada nilai t tabel ( $4,486 > 1,703$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Uji – F untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai F hitung  $\geq$  F tabel yaitu  $38,630 > 3,59$ . Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 72,2 % dan 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penulisan ini. Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan dan memperhatikan waktu kerja karyawan agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

Kata Kunci: stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of job stress and job satisfaction on turnover intention at PT. Intrias Mandiri Sejati. The population in this study were all employees of PT. Intrias Mandiri Sejati totaling 115 people while the sample taken in this study were 30 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression, while testing the hypothesis using the  $t$  – test and  $F$  – test. To examine the effect of variables partially. The value of  $t$  counts the work stress variable ( $X_1$ ) is greater than the  $t$  table value ( $2.196 > 1.703$ ) with a significant level below 0.05 that is 0.037 and  $t$  counts the job satisfaction variable ( $X_2$ ) is greater than the value of  $t$  table ( $4.486 > 1.703$ ) with a significant increase below 0.05 that is 0,000. Based on the method of partial test decision making in regression analysis it can be concluded that job stress and job satisfaction have a significant effect on turnover intention.  $F$ - test to test the effect of variables simultaneously with a significance level of 5%, the  $F$  value calculated  $\geq F$  table is  $38.630 > 3.59$ . Based on the research results obtained that work stress and job satisfaction have a positive and significant effect on turnover intention. The results of this study indicate that work stress and job satisfaction affect turnover intention by 72.2% and 27.8% are influenced by other variables not included in this writing. The company is expected to pay attention to employee satisfaction and pay attention to employee work time so that they do not feel stressed and can reduce turnover intention at PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.*

*Keywords: work stress, job satisfaction, turnover intention*

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Intrias Mandiri Sejati Medan .....	44
Gambar 4.2 Grafik Histogram Distribusi Normal .....	59
Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Berdistribusi Normal.....	60
Gambar 4.4 <i>Scatter plot</i> antara <i>SRESID</i> pada sumbu Y .....	63

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
1. Identifikasi Masalah.....	4
2. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Landasan Teori .....	9
1. Stres Kerja .....	9
a. Pengertian Stres Kerja .....	9
b. Penyebab Stres Kerja .....	10
c. Gejala-gejala Stres Kerja.....	14
d. Tindakan- Tindakan Untuk Mengurangi Stres .....	15
2. Kepuasan Kerja .....	17
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	18
c. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	19
d. Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	20
3. <i>Turnover Intention</i> .....	22
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	23
c. Dimensi Terjadinya <i>Turnover Intention</i> .....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual.....	29

D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
1. Lokasi Penelitian .....	31
2. Waktu Penelitian .....	31
C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
1. Variabel Penelitian .....	32
2. Defenisi Penelitian .....	32
D. PopulasidanSampel / JenisdanSumber Data .....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel .....	35
E. TeknikPengumpulan Data .....	35
F. TeknikAnalisis Data .....	35
1. Uji Kualitas Data .....	35
a. Uji Validitas .....	35
b. Uji Reliabilitas .....	36
2. UjiAsumsiKlasik.....	36
a. Uji Normalitas .....	37
b. Uji Multikolinieritas.....	37
c. Uji Heteroskedastisitas .....	37
3. Regresi Linier Berganda .....	38
4. Uji Kesesuaian .....	39
a. Uji F .....	39
b. Uji t .....	40
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian.....	42
1. DeskripsiObjekPenelitian .....	42
a. Profil Perusahaan PT. Intrias Mandiri Sejati .....	42
b. Visi dan MisiPT. Intrias Mandiri Sejati .....	43
c. StrukturOrganisasi PT. IntriasMandiri Sejahtera Medan.....	44
2. Karakteristik Responden .....	45
3. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Penelitian..	48
4. UjiKualitas Data .....	55
a. Uji Validitas .....	54
b. Uji Reliabilitas .....	57
5. Data Variabel Bebas dan Variabel Terikat .....	58
6. UjiAsumsiKlasik .....	59
a. Uji Normalitas .....	5
b. Uji Multikolinieritas.....	61
c. Uji Heteroskedastisitas .....	62
7. Regresi Linier Berganda .....	63
8. Uji Kesesuaian .....	64

a. Uji F .....	64
b. Uji t .....	65
9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66
B. Pembahasan .....	67
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	67
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	68
3. Pengaruh Secara Simultan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	69
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## BIODATA

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Yang Keluar Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan Tahun 2017 .....	3
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya .....	26
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Medan.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Medan.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Medan.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Medan.....	47
Tabel 4.5 Distribusi Pendapatan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	48
Tabel 4.6 Distribusi Pendapatan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja..	50
Tabel 4.7 Distribusi Pendapatan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4.10 Data Variabel Bebas dan Variabel Terikat .....	58
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Regresi .....	63
Tabel 4.14 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	64
Tabel 4.15 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial .....	65
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi .....	66

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.”**

Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Dr. M. Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staff dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang selalu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan teknis penyusunan skripsi ini.

7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku kuliah.
8. Bapak Hoiruddin Nasution, dan Ibu Sugiwati selaku Orang Tua kandung penulis.
9. Teman-teman yang tidak terlupakan selama di kelas KK1LD.
10. Vera dan Dasip yang merupakan sahabat seperjuangan selama masa perkuliahan ini.
11. Dan seluruh teman-teman dikantor yang sudah membantu saya dalam membagi waktu antara kuliah serta kerja selama masa perkuliahan ini.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali kepada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, 03 Juli 2019  
Penulis,

**Muhammad Khairul Fikri Nasution**  
**NPM : 1625310499**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan atau pegawai yang setia. Loyalitas karyawan atau pegawai dari sebuah perusahaan salah satunya akan terlihat dari berapa lama seorang karyawan atau pegawai tersebut bertahan di sebuah perusahaan. Bertahannya karyawan atau pegawai di sebuah perusahaan juga merupakan prestasi yang dicapai perusahaan yang menunjukkan bahwa mereka merasa apa yang mereka berikan kepada perusahaan sebanding dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap mereka.

Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*. Menurut Bluedorn (2013) *turnover intention* adalah “kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya”. *Turnover Intention* dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor organisasi dan faktor individual. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) antara faktor gaji / upah, pekerjaan yang berat, jam kerja serta lingkungan kerja yang tidak

mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan *turnover intention* berupa konflik keluarga-kerja, stress kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.(Arianto, 2013)

PT. Intrias Mandiri Sejati Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa rekrutment dan tenaga kerja dengan bisnis utama adalah jasa penyedia dan pengelolaan tenaga kerja kontrak. Salah satu penempatan karyawan PT. Intrias mandiri sejati ini pada sebuah Perbankan Unit Penagihan kartu kredit, dimana pada perusahaan tersebut karyawan dituntut dengan adanya target dari perusahaan yang mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja dan tingkat kepuasan kerja yang tidak terlalu tinggi pada pekerjaan tersebut, sehingga beberapa diantara karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut (*turnover intention*). Masalah yang sering dihadapi pada karyawan di perusahaan tersebut ialah beban kerja yang tinggi berupa pencapaian target perusahaan, selain itu tidak adanya jenjang karir yang jelas pada perusahaan tersebut, dan kompensasi dari jam kerja yang lebih lama serta upah dari pekerjaan / pencapaian target yang belum sesuai, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut.

Sangat penting untuk mengetahui tingkat keinginan untuk keluar (*turnover intention*) sebuah perusahaan. Karena *Turnover intention* merupakan salah satu alat ukur sebuah perusahaan untuk menilai kemauan karyawannya untuk bertahan di sebuah perusahaan tersebut. Semakin tinggi *turnover intention* di sebuah perusahaan maka hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen perusahaan kurang memuaskan karyawan sehingga berdampak pada kegiatan perusahaan yang tidak optimal.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Keluar pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan Tahun 2017**

No.	Bulan	Jumlah Turnover
1	Januari	-
2	Februari	-
3	Maret	1
4	April	1
5	Mei	2
6	Juni	-
7	Juli	-
8	Agustus	-
9	September	1
10	Oktober	2
11	November	1
12	Desember	-
	<b>Jumlah</b>	8

Sumber: PT. Intrias Mandiri Sejati Medan, data diolah 2017

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2017 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember. Dari data di atas dapat dilihat bahwa tingkat keluar karyawan tidak menentu setiap bulannya. Pada bulan Maret, April, Mei, dan September, Oktober, November ada pegawai yang keluar dari perusahaan. Total pegawai yang keluar selama tahun 2017 adalah 8 pegawai. Untuk PT. Intrias Mandiri Sejati Medan yang termasuk cabang, jumlah *turnover* dapat mengindikasikan masalah pada perusahaan. PT Intrias Mandiri Sejati yang merupakan penyedia tenaga kerja seharusnya telah memiliki fasilitas yang cukup untuk membuat karyawannya nyaman dalam bekerja. Beban kerja yang diberikan juga tentunya telah sesuai dengan SOP perusahaan, namun masih ada yang mengeluh dengan beban kerja yang diberikan.

Menurut Mobley (2008) banyak hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di sebuah perusahaan. Beberapa diantaranya adalah stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Stres kerja menurut Robbins (2008) merupakan “suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan dengan individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting”. Sedangkan Kepuasan Kerja menurut Umar (2014) merupakan perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan pekerjaannya apakah mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.

Uraian di atas memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “**Pengaruh Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan**”.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang tinggi berupa pencapaian target PT. Intrias Mandiri Sejati Medan
- b. Tidak adanya jenjang karir yang jelas pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan

- c. Kompensasi yang diberikan atas jam kerja yang lebih lama serta upah dari pencapaian target yang belum jelas.

## 2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian maka penulis membatasi masalah pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* (keinginan untuk keluar karyawan) pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan
- b. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan
- c. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja, kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang SDM, Sebagai bahan masukan dalam menambah wawasan terhadap faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan.

#### b. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan dapat lebih menurunkan tingkat stress karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan angka *turnover intention* karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

d. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan rujukan ataupun acuan bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap permasalahan *turnover intention* karyawan dengan permasalahan stres kerja dan kepuasan pada perusahaan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Socrates Tarigan (2011) Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan ( *Turnover Intention* ) PT. Pertamina (Persero) Cabang Wilayah I Medan, sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Niat Pindah Kerja Karyawan (*Turnover Intention*), sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu stress kerja dan kepuasan kerja serta 1(satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* Karyawan.

## 2. Model Penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan model penelitian regresi untuk 2 (dua) variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian regresi untuk 3 (tiga) variabel.

## 3. Jumlah Observasi / Sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 70 responden sedangkan penelitian ini berjumlah 30 responden.

## 4. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

## 5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di PT. Pertamina (Persero) Cabang Wilayah I Medan sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Intrias Mandiri Sejati Medan. Perbedaan jumlah observasi/ sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Stres Kerja**

###### **a. Pengertian Stres Kerja**

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan maka manajemen perusahaan perlu mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan untuk mengurangi tingkat stres karyawan. Menurut Hasibuan (2011) stres merupakan “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Rivai (2009) stres adalah tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom 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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress merupakan

kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga bisa berakibat ketidakmampuan seseorang dalam merespon lingkungannya.

#### **b. Penyebab Stres Kerja**

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stress bisa saja terjadi dari beberapa sebab sekaligus. Menurut Sopiah (2008) bahwa penyebab stress terbagi menjadi empat tipe utama, yaitu:

##### 1) Lingkungan Fisik

Penyebab stress ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun risiko keamanan.

##### 2) Stres karena Tugas

Stres karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Stres berikut ini memiliki empat penyebab utama, yakni:

##### a) Konflik Peran

Konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Terdapat beberapa tipe konflik peran dalam setting organisasional, antara lain: *inter-role conflict*, *intra-role conflict*, dan *person- role conflict*. *Inter-role conflict* terjadi ketika

seorang karyawan memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan. *Intra-role conflict* terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang yang berbeda. Sedangkan *person-role conflict* terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

b) Peran Mendua/Ambiguitas

Peran mendua (*role ambiguity*) muncul dan dirasakan ketika para karyawan merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain.

c) Beban Kerja

Beban kerja merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak.

d) Karakteristik Tugas

Sebagian besar tugas penuh stress ketika mereka membuat keputusan pemecahan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurangnya pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja juga masuk dalam kategori ini.

3) Penyebab stress kerja antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Stressor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang

menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stress.

#### 4) Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stress yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, privatisasi, merger, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress.

Sedangkan menurut Robbins (2008) tingkat stress pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stress seseorang, yakni:

##### 1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Misalnya ketidakpastian ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan karyawan dan PHK.

## 2) Faktor Organisasional

Faktor yang berpengaruh pada tingkat stress karyawan diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

## 3) Faktor Individual

Jika dilogikakan, setiap individu bekerja rata-rata 40 sampai 60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu. Sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan (Robbins 2008).

Menurut Zulfikar (2011) adapun sumber-sumber potensial stress kerja adalah:

- 1) Faktor Lingkungan, selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidak pastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan dan organisasi.
- 2) Faktor Organisasi, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka

serta rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.

- 3) Faktor Pribadi, terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

### **c. Gejala-gejala Stress Kerja**

Stress bisa muncul dalam berbagai gejala. Seseorang yang mengalami stress yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, lekas marah, sulit untuk membuat keputusan, hilang selera makan. Menurut Robbins (2008) gejala stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

- 1) Gejala fisik yaitu orang yang terkena stress cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, pernafasan, sakit kepala, dan sakit perut yang dapat kita alami dan harus diwaspadai serta serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala berperilaku yaitu perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan

makan berubah, merokok bertambah, banyak minuman keras, berbicara tidak tenang dan gangguan tidur.

Secara realita kita dapat melihat pada mereka yang mengalami stress sering kemampuan berfikir fokus itu sulit untuk dilakukan karena pikiran dan perasaannya masih pada tugas yang harus dikerjakan tersebut. Dampak lain yang sering terlihat pada nafsu makan yang kurang bersemangat. Sehingga berat badan mengalami penurunan, walaupun disajikan makanan yang menjadi favoritnya namun tetap ia merasa tidak menyukainya.

Stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress dipandang positif karena dengan adanya stress seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya. Apabila seorang karyawan memandang stress dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stress dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu.

#### **d. Tindakan-tindakan untuk Mengurangi Stress**

Karena stress dianggap bagian dari kehidupan maka seorang karyawan diajarkan untuk bisa mengendalikan stress termasuk mencari solusi bagaimana menghilangkan stress. Menghilangkan stress dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, namun cara yang paling efektif adalah disesuaikan dengan kondisi realitas orang yang bersangkutan. Menurut

Siagian (2013) ada berbagai langkah yang dapat diambil untuk menghadapi stress para karyawan antara lain:

- 1) Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress.
- 2) Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
- 3) Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langka-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap kerja para bawahannya.
- 4) Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stres.
- 5) Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya.
- 6) Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat teridentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- 7) Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat diletakkan dan menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.*" Yang artinya adalah perasaan, sedangkan menurut Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Oleh sebab itu, sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang dalam memandang pekerjaannya, artinya seorang karyawan yang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dapat terlihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

## **b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

### 1) Pemenuhan Kebutuhan

Model ini dimasukkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

### 2) Perbedaan

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

### 3) Pencapaian Nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

### 4) Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

### 5) Komponen Genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Robbins (2008) menyatakan ada empat dimensi dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, seperti kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, pekerjaan yang menarik, dimana hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kepuasan terhadap imbalan, seperti gaji, insentif dan tunjangan, dimana sejumlah uang gaji yang diterima tersebut sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 3) Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk menyetahkan posisi pada struktur organisasi seperti keterbukaan informasi dan kesempatan berkarir.
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu bagaimana hubungan karyawan dengan rekan kerjanya

### **c. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara, Robbins (2008) menyatakan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) *Exit*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- 2) *Voice*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan

perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

- 3) *Loyalty*, Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
- 4) *Neglect*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

#### **d. Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Dalam menjalani sebuah bisnis tentu orang-orang dalam hal ini karyawan yang terlibat dalam sebuah pekerjaan dalam bisnis tersebut menginginkan kepuasan kerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan bekerja dengan lebih giat, semangat, disiplin, bahkan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Kepuasan kerja dibangun oleh faktor-faktor yang mendukungnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan mendukung kepuasan kerja diantaranya sebagai-berikut:

##### 1) Penempatan pada posisi yang tepat

Orang-orang yang berada pada posisi yang tepat dalam pekerjaan atau dalam suatu bisnis yang dijalankan akan sangat bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa mampu untuk melakukan pekerjaan yang terbaik

sesuai dengan keahlian atau kecakapan yang mereka miliki. Seseorang yang tidak cakap dalam menjual barang misalnya ditempatkan pada bagian penjualan, maka pertama ia akan menghadapi tekanan karena sebelum ia menjual barang ia akan berupaya keras melawan perasaannya yang merasa tidak mampu untuk tugas tersebut, karena suatu keterpaksaan ia menjalani tugas tersebut.

#### 2) Berat ringannya pekerjaan sesuai kemampuan

Berat ringannya pekerjaan sangat menentukan kepuasan kerja. Pekerjaan yang dirasa berat mungkin akan menjadi beban bagi pekerja atau karyawan, namun kinerja setiap orang berbeda adakalanya suatu pekerjaan dirasakan berat oleh seseorang namun oleh orang lainnya dirasakan ringan, hal ini tergantung juga kepada kecakapan atau kemampuan teknis maupun non teknis yang dimiliki seseorang.

#### 3) Suasana dan Lingkungan Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan sarana yang mencukupi untuk keberhasilan pelaksanaan kerja akan makin memuaskan para pekerja dibanding dengan bekerja tanpa didukung dengan sarana yang menunjang. Namun hal ini akan berbeda pada tipe orang tertentu yang akan tetap bekerja dengan baik walaupun dengan sarana yang minimum, tentu tipe orang semacam ini sangat jarang.

#### 4) Sikap pimpinan

Sikap pimpinan yang peduli, partisipatif dan mau mendengar pendapat atau keluhan bawahannya akan makin meningkatkan partisipasi dari

bawahan sehingga mereka makin semangat yang berdampak pada kepuasan kerja yang mereka lakukan.

5) Balas jasa yang layak dan adil

Balas jasa yang dirasa kurang layak untuk pekerjaan tertentu atau keadilan yang dirasa kurang untuk pekerjaan yang dilakukan dibanding balas jasa yang diperoleh oleh bagian atau pekerjaan lain sangat mungkin terjadi. Hal ini akan berdampak pada kurang semangatnya karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

### **3. *Turnover Intention***

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

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. Ronald dan Mikha (2014) menyatakan *turnover* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan kerja yang lebih baik. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Dilain pihak dalam kasus nyata program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *Turnover Intention*.

Menurut Rivai (2009) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela, berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Ridlo (2012) faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah Beban kerja, usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

##### 1) Beban Pekerjaan

Akibat dari beban kerja yang tinggi karyawan bisa mengalami stres yang terlalu berat sehingga dapat menyebabkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

##### 2) Usia

Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *turnover*

*intention* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah *turnover intention* nya. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun atau karena energi yang sudah berkurang. tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi.

### 3) Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover* nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut.

### 4) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

### 5) Keikatan terhadap Organisasi

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan

membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

#### 6) Kepuasan Kerja

Tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

#### 7) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

### c. Dimensi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2008), terdapat tiga dimensi terjadinya *turnover intention*, yaitu:

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

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut tinjauan terdahulu yang dijadikan pedoman penelitian ini :

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya**

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Hasil Penelitian
1	Putri Dwi Widya Ade (2012)	Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar	-Lingkungan Kera -Stres Kerja -Karakteristik Individu	Keinginan Untuk Keluar ( <i>Turnover Intention</i> )	Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan (+) terhadap keinginan untuk keluar Karyawan

2	Viwi Romanda Bulan Pohan (2015)	Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan untuk Keluar ( <i>Intention to Leave</i> ) Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Medan	-Stres Kerja -Motivasi Kerja -Iklim Organisasi	Keinginan Untuk Keluar ( <i>Turnover Intention</i> )	Hasil penelitian menunjukkan stress kerja, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap keinginan untuk keluar ( <i>intention to leave</i> ).
3	Saba Iqbal (2014)	<i>The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes</i>	-Komitmen Organisasi - Kepuasan Kerja -Stress Kerja -Dukungan Kepemimpinan	Keinginan Untuk Keluar ( <i>Turnover Intention</i> )	Bahwa keinginan karyawan keluar memiliki hubungan yang signifikan dengan semua variabel, antara lain komitmen organisasi, kepuasan kerja, stress kerja, dan dukungan kepemimpinan.
4	Jusuf Ahmad (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT, Circleka Indonesia Yogyakarta	-Kepuasan Kerja -Lingkungan Kerja	Keinginan Untuk Keluar ( <i>Turnover Intention</i> )	Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja sangatlah berpengaruh pada keinginan keluar karyawan ( <i>Turnover Intention</i> )

5	Kaymaz (2014)	<i>Effect of Loneliness at Work on The Employees Intention To Leave</i>	<i>Effect of Loneliness</i>	<i>Intention To Leave</i>	Kesendirian dalam bekerja berpengaruh positif dalam <i>Intention To Leave</i>
6	Socrates Tarigan (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang I Medan	Lingkungan Kerja	Niat Pindah Kerja Karyawan	Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk pindah kerja
7	Sari Permata (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Hotel Ibis Yogyakarta	- Kepuasan Kerja - Stres Kerja - Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i>
8	Mariana Gober (2012)	Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Individu terhadap <i>Turnover Intention</i> Bagian Produksi PT. Citra Kencana Industri Tanjung Morawa Medan	- Stres Kerja - Karakteristik Individu	<i>Turnover Intention</i>	Faktor stress kerja dan karakteristik individu berpengaruh kepada <i>Turnover Intention</i> Karyawan
9	Nayaputera (2011)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Kelapa Sawit Teladan Prima Group	- Kepuasan Kerja - Iklim Organisasi	Keinginan Keluar karyawan, Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi berpengaruh pada <i>Turnover Intention</i> Karyawan

10	Handuru (2012)	Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Intention Turnover</i> pada Divisi JAMSOSTEK Semarang	- Kepuasan Gaji - Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi sangat berpengaruh pada <i>Turnover Intention</i> Karyawan
----	----------------	--	--	---------------------------	--

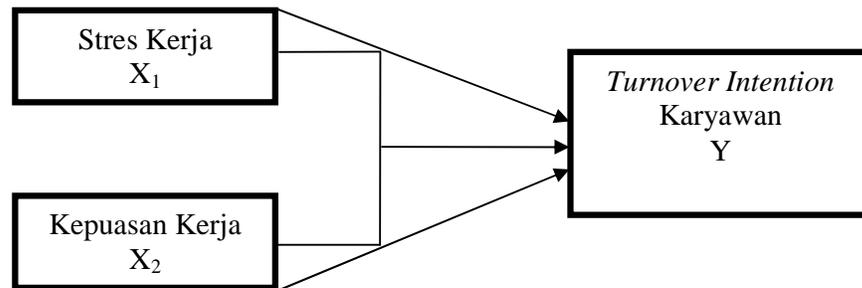
### C. Kerangka Konseptual

*Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya. *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

Stres kerja memiliki pengaruh untuk karyawan menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan meninggalkan organisasi tersebut (Ridlo 2012). Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi dan percaya bahwa mereka akan kesulitan untuk dapat menemukan pekerjaan lain yang lebih baik akan lebih memilih untuk tinggal di organisasi atau perusahaan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2013). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan stres kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada tingkat eksplanasi penelitian termasuk kedalam penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh, yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dengan *Turnover Intention* (Y).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Intrias Mandiri Sejati Medan

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Oktober 2018, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No.	Aktivitas	Bulan / Tahun											
		Nov '17	Des '17	Jan '18	Feb '18	Mar '18	Apr '18	Mei '18	Jun '18	Jul '18	Agust. '18	Sept. 18	Okt. 18
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■			
3	Seminar Proposal									■			
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2018)

### C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Stres Kerja ( $X_1$ ), variabel bebas kedua Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* Karyawan (Y).

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Stres kerja menurut Handoko (2012) merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang tersebut dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Beban Kerja</li> <li>b. Penundaan Pekerjaan</li> <li>c. Rasa Bosan dan Jenuh</li> <li>d. Rasa Jengkel</li> <li>e. Kegelisahan, Gangguan kesehatan, cepat marah, dan perubahan metabolisme tubuh</li> </ul> <p>(Handoko, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu</li> <li>b. Tidak langsung menyelesaikan pekerjaan diwaktu yang seharusnya</li> <li>c. Sudah tidak menyukai lagi</li> <li>d. Perasaan kesal</li> <li>e. Dampak-dampak yang diakibatkan dari ketidaknyamanan</li> </ul> <p>(Handoko, 2012)</p>	Likert
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepuasan Kerja menurut Husein Umar (2013) merupakan perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jenjang Karir</li> <li>b. Gaji</li> <li>c. Promosi Jabatan</li> <li>d. Pegawai sosial</li> <li>e. Dorongan kerjasama</li> </ul> <p>Husein Umar (2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang</li> <li>b. Pembayaran yang didapat dari karyawan dari atasan yang dinyatakan dalam suatu kontak</li> <li>c. Penghargaan atau kenaikan jabatan dalam suatu organisasi pada karyawan</li> <li>d. Proses penetapan ukuran kinerja yang dapat mendukung</li> </ul>	Likert

	dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya		pencapaian hasil kinerja yang diharapkan e. Kepedulian sesama untuk menghasilkan pencapaian dari satu kegiatan	
			Husein Umar ( 2013)	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Menurut Bluedorn (2013) <i>turnover intention</i> adalah “kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya	a.Kompensasi / upah b.Lingkungan kerja yang tidak mendukung c.Lowongan pekerjaan lain Diluar d.Pendidikan d.Status/Keluarga e. Usia  Bluedorn (2013)	a. Suatu imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut b. Pengaruh buruk tempat kerja terhadap karyawan d. Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan suatu kelompok yang diturunkan orang dari generasi kegenerasi lainnya melalui pelatihan atau penelitian e. Satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk baik yang hidup maupun yang mati.	Likert
			Bluedorn (2013)	

#### D. Populasi dan Sample/Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2012). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Intrias Mandri Sejati Medan sebanyak 115 orang pegawai.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10 - 15% atau 20 - 25% atau lebih (Arikunto, 2010).

Berdasarkan definisi di atas maka penulis mengambil jumlah sampel yaitu 30 orang pegawai karena jumlah populasi 115 pegawai  $\times 26\% = 29.9$  dan digenapkan menjadi 30 orang pegawai / sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

## **F. Teknik Analisis Data**

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

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

Validitas 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 (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30 (Rusiadi, dkk, 2013). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

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

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada (Umar, 2013). 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**

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil

estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

**b. Uji Multikolinieritas**

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**

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *ZPRED* dengan *residual*-nya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 20.00) dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention (Dependen Variable)*

X<sub>1</sub> = *Stres Kerja (Independent Variable)*

X<sub>2</sub> = *Kepuasan Kerja (Independent Variable)*

- a = Konstanta
- b = Koefisien prediktor
- é = Error term/ tingkat kesalahan

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

Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2012).

##### a. Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H<sub>0</sub> ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternatife*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel *dependen*.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai F<sub>tabel</sub>, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

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

#### b. Uji t

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% (Rusiadi, dkk, 2013). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

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

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

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Objek Penelitian**

**a. Profil Perusahaan PT. Intrias Mandiri Sejati Medan**

PT Intrias Mandiri Sejati (IMS) Didirikan di Jakarta pada tanggal 10 Desember 2001, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa rekrutmen dan tenaga kerja dengan bisnis utama adalah jasa penyedia dan pengelolaan tenaga kerja kontrak. Hingga saat ini menangani  $\pm$  11.000 (sebelas ribu) Karyawan *Outsource* dengan berbagai macam posisi *outsource* yang tersebar di seluruh Indonesia dengan komposisi lebih dari 70% ditugaskan di industri Perbankan.

IMS berkantor pusat di Jakarta berlokasi di Gedung Gandaria 8 Lt6 Unit A Gandaria City Jalan Sultan Iskandar Muda Asri Pondok Indah Jakarta. Telepon 021-29036515 (Hunting) Fax 290 36516/57. IMS memiliki cabang di hampir semua kota di Indonesia meliputi: Aceh, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Denpasar, Padang, Pekanbaru, Palembang, Lampung, Banjarmasin, Balikpapan, Medan, Batam, Manado, Cilegon, Gorontalo, Pontianak, Makasar, Kupang, Samarinda dan Sorong.

PT Intrias Mandiri Sejati – *Recruitment and Human Resources Management* hadir sebagai Mitra Bisnis dari berbagai institusi Perbankan,

Asuransi dan Telekomunikasi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja seperti *Customer Service dan Teller/Cashier, Call Center, Tele/Sales* dan *Marketing Officer, Collection (Desk & Field), Receptionist, Data Entry, Administrasi/Filing Staff, IT/MIS Staff, HRD, Back Office, Phone Verification* hingga *Banking Operation Staff*.

Nasabah IMS antara lain: ANZ Bank, Standard Chartered Bank, DBS Bank, The Bank of Tokyo – Mitsubishi UFJ Ltd (BOT), Bank BTPN, Bank Panin, Bank OCBC NISP, BII, Bank Mandiri, Bank Permata, Bank Danamon, Bank Mayapada, UOB Buana, BRI, Aig Life Insurance, Prudential Life, AXA Financial, AXA Insurance, AXA Service, Sahabat Finance Keluarga, Equity Life, PT Telkom, PT Telkomsel, PT Mobile-8 Telecom (Smartfren), Infomedia Nusantara dan lain lain.

#### **b. Visi dan Misi PT. Intrias Mandiri Sejati Medan**

- Visi

Karyawan *outsorce* adalah Aset.

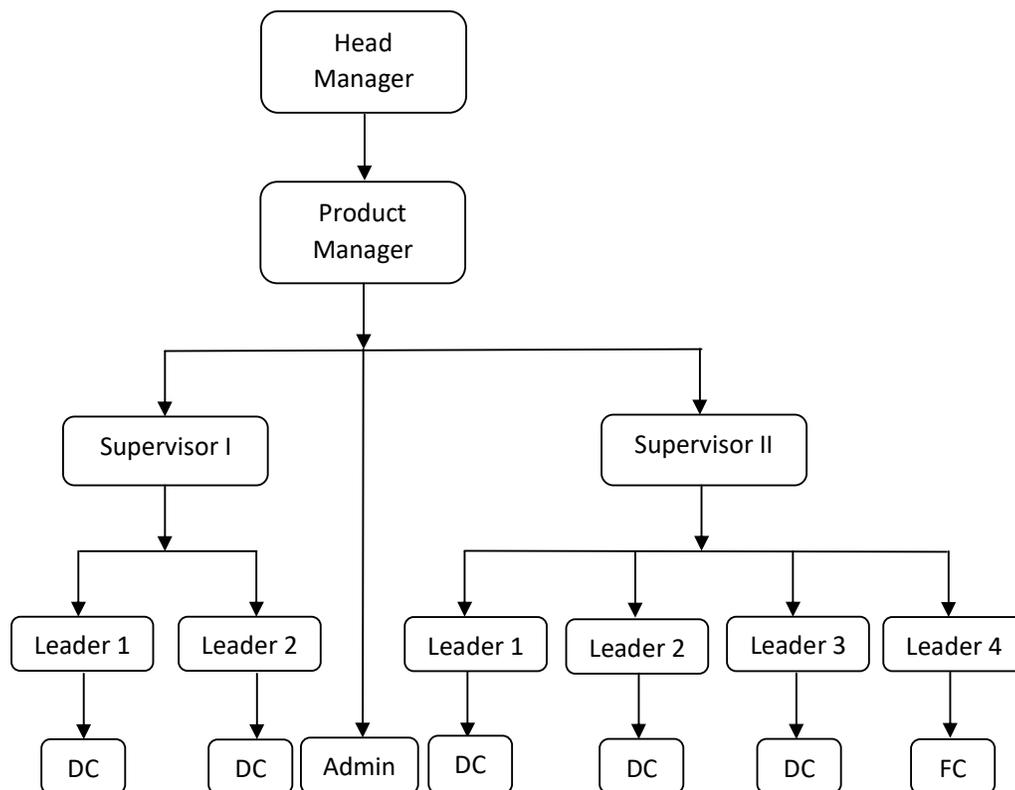
- Misi

1. Memperluas dan memperluas peran perusahaan pemasok kami di Indonesia;
2. Meningkatkan sumber daya manusia untuk menjadi lebih berkualitas, berkualitas, dan produktif untuk mendukung operasional Klien;
3. Membantu Klien untuk lebih fokus dalam pengembangan bisnis utama mereka dengan mengambil alih tanggung jawab karyawan *Outsource*.

### c. Struktur Organisasi PT. Intrias Mandiri Sejati Medan

Organisasi merupakan alat atau wadah yang digunakan oleh perusahaan guna merealisasikan tujuan yang telah digariskan. Tujuan utama dalam pembentukan struktur organisasi adalah untuk mengkoordinasikan semua kegiatan, baik secara fisik maupun non fisik yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Dalam mewujudkan usaha-usaha perusahaan diperlukan suatu kegiatan terarah sehingga pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara tertib dan lancar berpedoman kepada perangkat-perangkat organisasi yang telah ditentukan. Berikut adalah struktur organisasi PT. Intrias Mandiri Sejati Medan:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Intrias Mandiri Sejati Medan**



*Sumber: PT. Intrias Mandiri Sejati Medan 2018.*

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, Usia, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

### 1. Jenis Kelamin

Berikut ini tabel mengenai jenis kelamin responden berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Medan**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Pria	13
Wanita	17
Jumlah	30

*Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)*

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan PT Intrias Mandiri Sejati Medan lebih didominasi oleh kaum wanita dengan jumlah 17 orang, sedangkan jumlah kaum pria sebanyak 13 orang.

### 2. Usia

Berikut ini tabel mengenai usia berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Medan**

Usia	Jumlah Responden
16 – 19 tahun	6
20 – 29 tahun	13
30 – 40 tahun	9
41 – 50 tahun	2
> 50 tahun	0
Jumlah	30

*Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)*

Tabel 4.2 memperlihatkan usia responden yang menjadi karyawan karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan sangat bervariasi, mulai dari usia 16 tahun sampai 50 tahun. Jumlah responden yang dominan adalah usia 20 - 29 tahun sebanyak 13 orang responden dan usia 30 – 40 tahun sebanyak 9 orang responden.

### 3. Tingkat Pendidikan

Berikut ini tabel mengenai tingkat pendidikan responden berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden
SMA/SMU/Sederajat	8
D3	10
S1	12
Jumlah	30

*Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)*

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Intrias Mandiri Sejati Medan lebih didominasi dengan tamatan pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 12 orang.

#### 4. Masa Kerja

Berikut ini tabel mengenai masa kerja responden berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati**

Masa Kerja	Jumlah Responden
1 – 2 tahun	8
3 – 5 tahun	12
6 – 9 tahun	8
> 10 tahun	2
Jumlah	30

*Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)*

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa masa kerja karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Medan sangat bervariasi, mulai dari masa kerja 1 tahun sampai lebih 10 tahun. Jumlah responden yang dominan adalah masa kerja 3-5 tahun sebanyak 12 orang responden.

### 3. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Penelitian

#### 1. Stres Kerja

**Tabel 4.5 Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Stres Kerja**

No. Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	0	0%	2	6,7%	12	40%	13	43,3%	3	10%
2	0	0%	0	0%	9	30%	17	56,7%	4	13,3%
3	0	0%	1	3,3%	10	33,3%	13	43,3%	6	20%
4	0	0%	0	0%	9	30%	16	53,3%	5	16,7%
5	0	0%	1	3,3%	10	33,3%	14	46,7%	5	16,7%
6	0	0%	0	0%	10	33,3%	11	36,7%	9	30%
7	0	0%	0	0%	13	43,3%	13	43,3%	4	13,3%
8	0	0%	2	6,7%	10	33,3%	14	46,7%	4	13,3%
9	0	0%	5	16,7%	8	26,7%	13	43,3%	4	13,3%
10	0	0%	0	0%	7	23,3%	16	53,3%	7	23,3%

*Sumber: Jawaban Kuesioner (Data diolah)*

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 30 orang karyawan untuk variabel stres kerja pada Tabel 4.5 yaitu:

- a. Pada pernyataan 1 (Beban Kerja/Target cukup berat yang diberikan oleh perusahaan kepada saya) 6,7% karyawan menjawab tidak setuju, 40% karyawan menjawab cukup setuju, 43,3% karyawan menjawab setuju dan 10% karyawan menjawab sangat setuju.
- b. Pada pernyataan 2 (Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya) 30% karyawan menjawab cukup setuju, 56,7% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- c. Pada pernyataan 3 (Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan dan jenuh) 3,3% karyawan menjawab tidak setuju, 33,3% karyawan

menjawab cukup setuju, 43,3% karyawan menjawab setuju dan 20% karyawan menjawab sangat setuju.

- d. Pada pernyataan 4 (Saya tidak merasa kesal jika atasan langsung menegur tentang kinerja saya) 30% karyawan menjawab cukup setuju, 53,3% karyawan menjawab setuju dan 16,7% karyawan menjawab sangat setuju.
- e. Pada pernyataan 5 (Saya merasa gelisah jika pekerjaan yang di berikan tidak saya mengerti) 3,3% karyawan menjawab tidak setuju, 33,3% karyawan menjawab cukup setuju, 46,7% karyawan menjawab setuju dan 16,7% karyawan menjawab sangat setuju.
- f. Pada pernyataan 6 (Beban kerja yang diberikan membuat saya terkadang hadir lebih awal untuk kekantor) 33,3% karyawan menjawab cukup setuju, 36,7% karyawan menjawab setuju dan 30% karyawan menjawab sangat setuju.
- g. Pada pernyataan 7 (Tuntutan target perusahaan terkadang berpengaruh pada kesehatan karyawan) 43,3% karyawan menjawab cukup setuju, 43,3% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- h. Pada pernyataan 8 (Detak jantung saya akan meningkat apabila atasan saya menegur langsung hasil kinerja saya) 10% karyawan menjawab tidak setuju, 33,3% karyawan menjawab cukup setuju, 46,7% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- i. Pada pernyataan 9 (Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya akan lebih cepat merasa marah apabila pekerjaan saya tidak sesuai dengan keinginan atasan) 16,7% karyawan menjawab tidak setuju, 26,7% karyawan menjawab cukup

setuju, 43,3% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.

- j. Pada pernyataan 10 (Saya sering sakit kepala jika target bulanan saya tidak tercapai) 23,3% karyawan menjawab cukup setuju, 53,3% karyawan menjawab setuju dan 23,3% karyawan menjawab sangat setuju.

## 2. Kepuasan Kerja

**Tabel 4.6 Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No. Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	0	0%	0	0%	11	36,7%	10	33,3%	9	30%
2	0	0%	0	0%	11	36,7%	13	43,3%	6	20%
3	0	0%	2	6,7%	13	43,3%	10	33,3%	5	16,7%
4	0	0%	2	6,7%	8	26,7%	16	53,3%	4	13,3%
5	0	0%	0	0%	11	36,7%	15	50%	4	13,3%
6	0	0%	1	3,3%	11	36,7%	11	36,7%	7	23,3%
7	0	0%	7	23,3%	13	43,3%	7	23,3%	3	10%
8	0	0%	1	3,3%	9	30%	16	53,3%	4	13,3%
9	0	0%	1	3,3%	10	33,3%	15	50%	4	13,3%
10	0	0%	0	0%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%

*Sumber: Jawaban Kuesioner (Data diolah)*

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 30 orang karyawan untuk variabel Kepuasan kerja pada Tabel 4.6 yaitu:

- a. Pada pernyataan 1 (Usia berpengaruh untuk karyawan yang ingin berkarir) 36,7% karyawan menjawab cukup setuju, 33,3% karyawan menjawab setuju dan 30% karyawan menjawab sangat setuju.

- b. Pada pernyataan 2 (Perusahaan sudah menggunakan sistem gaji yang terbuka / transparan) 36,7% karyawan menjawab cukup setuju, 43,3% karyawan menjawab setuju dan 20% karyawan menjawab sangat setuju.
- c. Pada pernyataan 3 (Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan saya) 6,7% karyawan menjawab tidak setuju, 43,3% karyawan menjawab cukup setuju, 33,3% karyawan menjawab setuju dan 16,7% karyawan menjawab sangat setuju.
- d. Pada pernyataan 4 (Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya) 6,7% karyawan menjawab tidak setuju, 26,7% karyawan menjawab cukup setuju, 53,3% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- e. Pada pernyataan 5 (Rekan Kerja Saya membantu saya dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan saya) 36,7% karyawan menjawab cukup setuju, 50% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- f. Pada pernyataan 6 (Atasan saya selalu ikut mengawasi kinerja dan hasil pekerjaan saya) 3,3% karyawan menjawab tidak setuju, 36,7% karyawan menjawab cukup setuju 36,7% karyawan menjawab setuju dan 23,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- g. Pada pernyataan 7 (Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk naik jabatan) 23,3% karyawan menjawab tidak setuju, 43,3% karyawan menjawab cukup setuju, 23,3% karyawan menjawab setuju dan 10% karyawan menjawab sangat setuju.

- h. Pada pernyataan 8 (Sistem promosi jabatan di perusahaan sudah dilaksanakan dengan adil) 3,3% karyawan menjawab tidak setuju, 30% karyawan menjawab cukup setuju, 53,3% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- i. Pada pernyataan 9 (Pimpinan selalu membantu saya dalam mengerjakan tugas yang sulit) 3,3% karyawan menjawab tidak setuju, 33,3% karyawan menjawab cukup setuju, 50% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- j. Pada pernyataan 10 (Saya merasa jenjang karir di perusahaan saya tidak cukup jelas) 23,3% karyawan menjawab cukup setuju, 43,3% karyawan menjawab setuju dan 33,3% karyawan menjawab sangat setuju.

### 3. *Turnover Intention*

**Tabel 4.7 Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention***

No. Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	0	0%	0	0%	9	30%	19	63,3%	4	13,3%
2	0	0%	0	0%	9	30%	16	53,3%	5	16,7%
3	0	0%	2	6,7%	10	33,3%	11	36,7%	7	23,3%
4	0	0%	0	0%	12	40%	7	23,3%	11	36,7%
5	0	0%	0	0%	8	26,7%	14	46,7%	8	26,7%
6	0	0%	0	0%	7	23,3%	18	60%	5	16,7%
7	0	0%	1	3,3%	13	43,3%	9	30%	7	23,3%
8	0	0%	2	6,7%	13	43,3%	14	46,7%	1	3,3%
9	0	0%	1	3,3%	11	36,7%	12	40%	6	20%
10	0	0%	0	0%	12	40%	13	43,3%	5	16,7%

*Sumber: Jawaban Kuesioner (Data diolah)*

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 30 orang karyawan untuk variabel *turnover intention* pada Tabel 4.7 yaitu:

- a. Pada pernyataan 1 (Lingkungan saya sangat berpengaruh pada hasil akhir / target perusahaan yang diberikan kepada saya) 30% karyawan menjawab cukup setuju, 63,3% karyawan menjawab setuju dan 13,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- b. Pada pernyataan 2 (Insetif yang diberikan belum sesuai dengan pencapaian kinerja yang saya hasilkan) 30% karyawan menjawab cukup setuju, 53,3% karyawan menjawab setuju dan 16,7% karyawan menjawab sangat setuju.
- c. Pada pernyataan 3 (Lingkungan pekerjaan saya terkadang membuat saya merasa bosan) 6,7% karyawan menjawab tidak setuju, 33,3% karyawan menjawab cukup setuju, 36,7% karyawan menjawab setuju dan 23,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- d. Pada pernyataan 4 (Tidak adanya tambahan kompensasi atas penambahan jam kerja saya) 40% karyawan menjawab cukup setuju, 23,3% karyawan menjawab setuju dan 36,7% karyawan menjawab sangat setuju.
- e. Pada pernyataan 5 (Saya pernah mencari tau lowongan pekerjaan di perusahaan lain) 26,7% karyawan menjawab cukup setuju, 46,7% karyawan menjawab setuju dan 26,7% karyawan menjawab sangat setuju.
- f. Pada pernyataan 6 (Saya tidak pernah berniat meninggalkan pekerjaan begitu saja dan pergi demi lowongan pekerjaan lain) 23,3% karyawan menjawab cukup setuju, 60% karyawan menjawab setuju dan 16,7% karyawan menjawab sangat setuju.

- g. Pada pernyataan 7 (Umur saya membuat saya berfikir untuk tidak perlu menghabiskan waktu di perusahaan ini) 3,3% karyawan menjawab tidak setuju, 43,3% karyawan menjawab cukup setuju, 30% karyawan menjawab setuju dan 23,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- h. Pada pernyataan 8 (Pekerjaan saya membuat saya bisa tetap juga fokus mengurus keluarga) 6,7% karyawan menjawab tidak setuju, 43,3% karyawan menjawab cukup setuju, 46,7% karyawan menjawab setuju dan 3,3% karyawan menjawab sangat setuju.
- i. Pada pernyataan 9 (Saya siap meninggalkan pekerjaan saya untuk pendidikan yang ingin saya raih) 3,3% karyawan menjawab tidak setuju, 36,7% karyawan menjawab cukup setuju, 40% karyawan menjawab setuju dan 20% karyawan menjawab sangat setuju.
- j. Pada pernyataan 10 (Saya pernah ingin keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya tidak sesuai dengan pendidikan saya) 40% karyawan menjawab cukup setuju, 43,3% karyawan menjawab setuju dan 16,7% karyawan menjawab sangat setuju.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dengan kriteria berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Pada tahap survei, kuesioner berisikan 30 butir pertanyaan yang menyangkut variabel bebas yaitu Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan. Maka hasil uji validitas berdasarkan data yang diolah penulis dengan software SPSS versi 20.0 terlihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

<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
Item_1	85,90	141,472	,607	,918
Item_2	85,80	139,821	,670	,917
Item_3	85,70	143,734	,547	,919
Item_4	85,73	145,789	,413	,921
Item_5	85,87	142,671	,510	,920
Item_6	85,73	144,961	,430	,921
Item_7	85,77	145,771	,408	,921
Item_8	85,93	144,616	,500	,920
Item_9	85,77	143,771	,492	,920
Item_10	85,83	140,971	,603	,918
Item_11	84,80	143,131	,491	,920
Item_12	85,57	143,771	,404	,922
Item_13	84,83	143,178	,516	,920
Item_14	84,87	142,671	,482	,920
Item_15	84,70	145,528	,437	,921
Item_16	84,63	143,895	,562	,919
Item_17	84,97	143,826	,423	,921
Item_18	84,70	142,631	,616	,918
Item_19	85,97	140,240	,724	,917
Item_20	86,00	146,207	,403	,921
Item_21	85,67	139,540	,558	,919
Item_22	86,07	143,237	,555	,919
Item_23	85,93	143,857	,548	,919
Item_24	85,43	144,323	,611	,919
Item_25	85,40	145,559	,451	,920
Item_26	85,40	145,697	,543	,920
Item_27	85,43	148,944	,373	,921
Item_28	85,33	147,126	,441	,921
Item_29	85,53	144,464	,399	,921
Item_30	85,30	137,321	,719	,916

Jumlah responden pada penelitian ini adalah 30 orang, maka dapat diketahui r tabel sebesar 0,361. Pada Tabel 4.8 tersebut dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan yang dibuat dalam kuisisioner dinyatakan valid dengan

cara melihat Nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan pada penelitian ini adalah valid, karena telah memenuhi syarat validitas ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ).

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.0 for windows. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika nilai reliabilitas instrument Cronbach's Alpha  $> 0,06$ . Hasil reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	30

Tabel 4.9 memperlihatkan hasil pengujian reliabiliti jawaban responden pada penelitian ini menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922. Nilai yang dihasilkan  $> 0,06$ , sehingga dapat disimpulkan konstruk pernyataan adalah reliable untuk digunakan dalam penelitian.

## 5. Data Variabel Bebas dan Variabel Terikat

**Tabel 4.10 Data Variabel Bebas dan Variabel Terikat**

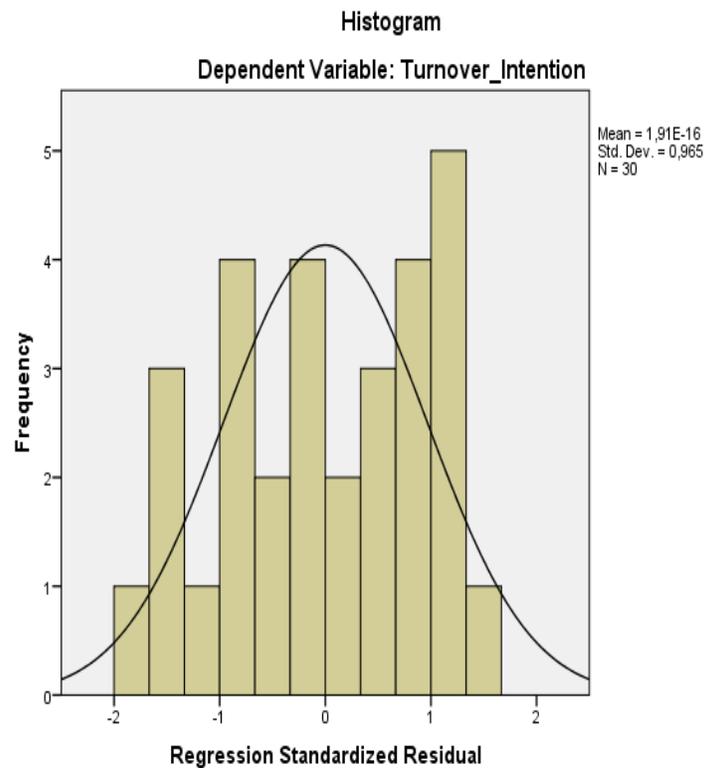
No	Stres Kerja ( $X_1$ )	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	<i>Turnover Intention</i> (Y)
1	34	42	36
2	27	39	31
3	25	34	30
4	34	40	35
5	26	30	23
6	30	31	33
7	24	26	26
8	32	32	30
9	29	39	30
10	31	36	33
11	23	32	28
12	20	30	23
13	24	27	28
14	22	29	27
15	25	33	33
16	28	42	36
17	22	30	26
18	26	35	30
19	20	37	25
20	22	33	25
21	29	35	31
22	28	34	28
23	31	38	34
24	38	40	35
25	21	29	22
26	27	29	27
27	21	27	25
28	20	26	23
29	26	32	28
30	24	32	24

## 6. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

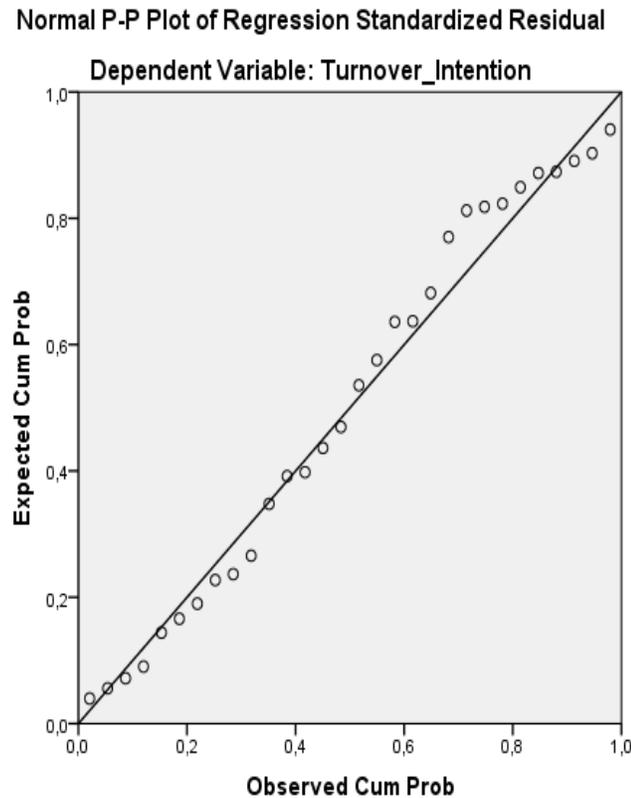
Uji Normalitas adalah mengetahui apakah data yang diambil telah mengikuti saran distribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas membuat generalisasi hasil analisa data sampel.

**Gambar 4.2 Grafik Histogram Distribusi Normal**



Berdasarkan tampilan grafik histogram (dapat dilihat pada gambar 4.2), dapat disimpulkan bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut membentuk seperti lonceng, tidak miring ke kiri ataupun ke kanan.

**Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Berdistribusi Normal**



Sedangkan berdasarkan grafik normal plot (dapat dilihat pada gambar 4.3), dapat dilihat bahwa titik - titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas  $p$ , dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

Jika nilai probabilitas  $p < 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,30499093
	Absolute	,121
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,662
Asymp. Sig. (2-tailed)		,774

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.11, diketahui nilai probabilitas  $p$  atau *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,774. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha=0,05$ . Karena nilai probabilitas  $p$ , yakni 0,774, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05, hal ini berarti data berdistribusi normal.

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

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *VIF* yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas**

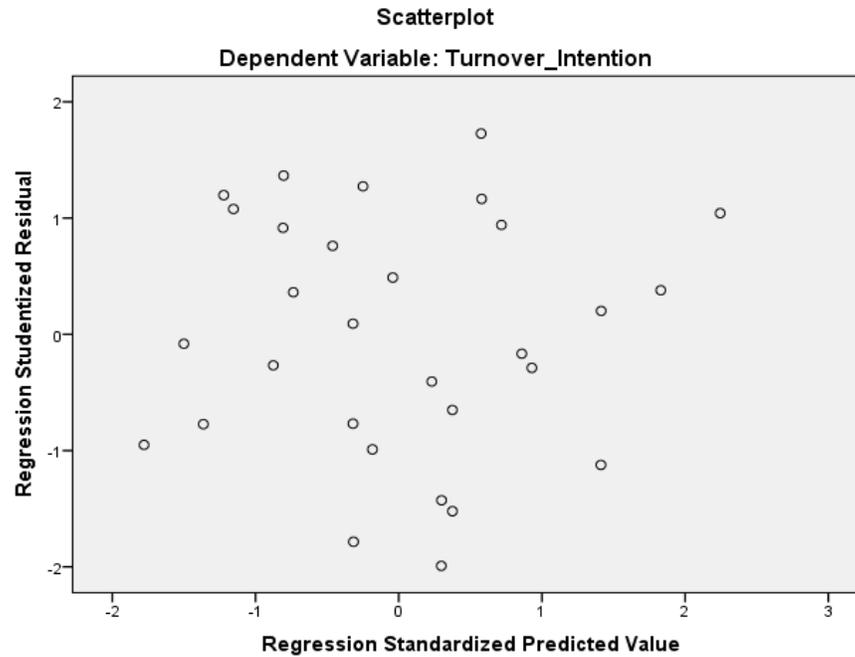
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Stres_Kerja	,503	1,989
Kepuasan_Kerja	,503	1,989

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.12, nilai VIF dari variabel Stres Kerja adalah 1,989, nilai VIF dari variabel Kepuasan Kerja adalah 1,989. Karena masing-masing nilai VIF tidak lebih besar dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara *SRESID* pada sumbu Y, dan *ZPRED* pada sumbu X. Ghozali ( 2011:139 ), menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4** Scatter plot antara *SRESID* pada sumbu Y



Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 7. Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.13 Hasil Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,560	3,558		2,125	,043
1 Stres_Kerja	,273	,124	,303	2,196	,037
Kepuasan_Kerja	,539	,120	,620	4,486	,000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut berikut.

$$\text{Turnover Intention} = 7,560 + 0,273 \text{ Stres Kerja} + 0,539 \text{ Kepuasan Kerja} + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh koefisien regresi stres kerja sebesar (+) 0,273. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar (+) 0,539. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel kepuasan kerja terhadap penyaluran *turnover intention*.

Berdasarkan koefisien beta regresi pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta regresi sebesar (+) 0,539, dan diikuti variabel stres kerja dengan nilai beta regresi sebesar (+) 0,273.

## 8. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

### a. Uji F

Uji signifikansi pengaruh simultan merupakan suatu uji untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersamaan atau simultan mempengaruhi variabel *Turnover Intention*.

**Tabel 4.14 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	440,890	2	220,445	38,630	,000 <sup>b</sup>
Residual	154,077	27	5,707		
Total	594,967	29			

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Stres\_Kerja

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai F hitung adalah 38,630.

Perhatikan bahwa karena nilai F hitung  $\geq$  F tabel yaitu  $38,630 > 3,59$  maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan variabel bebas terhadap *turnover intention* perusahaan signifikan secara statistik. Diketahui juga

bahwa nilai *Sig.*, yakni 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

### b. Uji T

Tabel 4.15 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

**Tabel 4.15 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,560	3,558		2,125	,043
1 Stres_Kerja	,273	,124	,303	2,196	,037
Kepuasan_Kerja	,539	,120	,620	4,486	,000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Dari hasil Uji - t dapat dilakukan pembahasan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1). Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan Uji - t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar (+) 2,196 dengan tingkat signifikansi 0,037. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung bertanda positif, maka secara parsial variabel independen stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis diterima.

2). Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan Uji - t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar (+) 4,486 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka secara parsial variabel independen kepuasan kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis diterima.

### 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel tak bebas secara simultan dalam menerangkan variasi variabel tak bebas amat terbatas. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas.

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	,741	,722	2,389

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Stres\_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan terletak pada kolom *Adjusted R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar *adjusted R*<sup>2</sup>= 0,722. Nilai tersebut berarti stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel penyaluran *turnover intention* sebesar 72,2%, sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Pembahasan**

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

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan stres kerja selama periode penelitian mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan, akan mendorong peningkatan *turnover intention* pada perusahaan, demikian pula sebaliknya.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan. Dalam penelitian ini ditemukan bila stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan semakin besar maka prestasi akan berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan pun akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilaku yang tidak teratur. Sedangkan yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan untuk keluar. Robbins dan Judge (2008) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Putri (2012), Sari (2014), dan Viwi (2015) dalam temuan penelitiannya mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan keinginan untuk berpindah (*intention turnover*) dari

pekerjaannya. Implikasi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap *intention turnover* dalam penelitian ini dapat memperkuat teori sebelumnya.

Bagi karyawan dan perusahaan, implikasi dalam penelitian ini dalam melakukan kegiatan perusahaan adalah keterlibatan pemimpin sangat penting, sehingga perusahaan dapat melakukan kegiatan yang dapat membantu agar terjalin kerja sama yang baik antara pemimpin perusahaan dan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memilih keluar dalam organisasi. Dengan demikian, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terkait dengan pekerjaannya menjadi faktor penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan faktor efektif dalam perilaku karyawan, oleh karena itulah para manajer memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, kepuasan kerja yang di rasakan dapat mempengaruhi sikap seseorang untuk memilih untuk tetap bertahan atau memilih keluar dari pekerjaannya, artinya semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan menurunkan turnover intention karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan dengan gaji yang cukup dan mampu mencukupi kebutuhan

ekonomi, pemberian insentif yang memadai, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung kelancara kerja, adanya jaminan keamanan kerja dan promosi yang berlaku bagi semua karyawan menumbuhkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mampu menekan keinginan untuk meninggalkan organisasi pada diri karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nayaputra (2011) dan Sari (2014). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan kepuasan kerja selama periode penelitian mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Semakin tinggi kepuasan kerja akan mendorong peningkatan *turnover intention* pada perusahaan (kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*).

Hal ini mengindikasikan bahwa puas atau tidaknya karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja yang di ukur dari sifat pekerjaan, gaji, rekan kerja, promosi dan penyelia dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

### **3. Pengaruh Secara Simultan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Hasil pengujian secara simultan yang telah dilakukan dengan menggunakan uji kelayakan model (uji F) menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan pada analisis berikutnya. Hasil ini menjelaskan bahwa naik turunnya *turnover intention* pada suatu perusahaan tergantung pada naik turunnya stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

Hasil juga didukung dengan perolehan *R square* sebesar 72,2% yang menunjukkan kontribusi dari variabel independen yang terdiri atas stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama sangatlah besar terhadap jumlah *turnover intention*. Sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan akan menaikkan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan, demikian pula sebaliknya jika semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai akan menurunkan kepuasan kerja dan juga menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi tempat pegawai bekerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa informasi sebagai berikut.

1. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada tingkat signifikansi 5%, dengan koefisien determinasi 0,722. Hal ini berarti variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 72,2% dan 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penulisan ini.
2. Berdasarkan nilai t hitung variabel stres kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari pada nilai t tabel ( $2,196 > 1,703$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,037, nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*.
3. Berdasarkan t hitung variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari pada nilai t tabel ( $4,486 > 1,703$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Untuk menghindari besarnya tingkat stres kerja karyawan yang dapat berpengaruh pada *turnover intention*, ada beberapa hal yang dapat dilakukan secara mudah maupun simpel yang sebagian langsung dapat kita praktekan di tempat kerja, seperti membuat tempat kerjamu terasa nyaman, mendengarkan musik-musik yang slow, istirahat sejenak bila merasa sampai di titik jenuh ketika melakukan pekerjaan , dan jika memungkinkan ada baiknya luangkan waktu untuk liburan dengan begitu stress kerja dapat berkurang serta pekerjaan pun dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai harapan.
2. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa hal agar *turnover intention* karyawan pun tidak terlalu tinggi, caranya dengan melakukan seperti memberikan pelatihan pada karyawan guna membantu SDM yang cekatan dalam menyelesaikan masalah, memberikan penghargaan bagi pekerjaan yang berhasil, adakan presentasi pencapaian karyawan tiap bulannya dengan begitu kita dapat memberikan solusi bagi karyawan yang pencapaian pekerjaannya belum baik dan meningkatkan/menjaga kualitas pekerjaan bagi karyawan yang sudah memenuhi target pekerjaannya, dan terimalah saran dari karyawan bila memang itu baik dan benar dengan begitu cara-cara tersebut dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang pastinya akan mengurangi *turnover intention* pada karyawan.

3. *Turnover Intention* dipengaruhi beberapa faktor yang sebenarnya dapat kita hindai dengan melakukan cara-cara atau metode seperti berikut, diantaranya pilihlah calon karyawan yang terbaik dari awal, menawarkan kompensasi dan benefit yang benar-benar ada dan menarik, ciptakanlah lingkungan kerja yang menyenangkan, libatkanlah karyawan dalam mengambil keputusan, berkomunikasi dengan baik dan hargai karyawan jangan paksakan keinginan anda yang sebenarnya sangat bertentangan dengan karyawan. Dengan hal-hal tersebut maka tingkat akan *turnover intention* menjadi rendah, sehingga kerugian yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan dapat dihindari maupun dicari solusinya agar pekerjaan tersebut tercapai sesuai dengan yang diharapkan dari awal.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit: UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mobley, W.H. (2008) *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, PT. Binaman, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Public Health Movement, Surabaya
- Rivai, Veithzal. (2009) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2008) *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robert Kreitner dan Angelo Knicki. (2008) *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro Nur, dan Hidayat Rahmat. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. (2014). *Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan:Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah* , Rajagrafindo Persada,

Jakarta.

Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.

## **Jurnal**

Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.

Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.

Arianto. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. *Jurnal Ekonomia*, Volume 9, Nomor 2.

Bluedorn, Carol. (2013). *The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfactuon and Turnover Intentions of Profesional Accountants*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No. 4: 234-245.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

Gandhi, Ni Luh Gede Soenya, Kirya, I Ketut & Yudiatmaja, Fridayana. (2015). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas, dan Metode

Economic Value Added (EVA) dalam Mengukur Kinerja Keuangan Hotel Sunari Villas & Spa Resort Periode 2009–2013.

- 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.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.
- Nayaputera, Yatna. 2011. Tesis. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee di PT Plaza Indonesia Realty Tbk. FISIPUI. Jakarta.
- Putri Dwi WA. (2012). Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar [Skripsi]. Medan (ID). Universitas Sumatera Utara.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Sari Permata. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ibis Yogyakarta [Skripsi]. Yogyakarta (ID): Universitas Negeri Yogyakarta

- Tarigan, Socrates, (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap niat Pindah Karyawan Pada PT. Pertamina Kantong Cabang Wilayah I Medan*. Universitas Sumatera Utara
- Viwi Romanda BP. (2015). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan untuk Keluar (Intention to Leave) Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Medan [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Nasution, Muhammad Irfan. ” *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*”, Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017.

## Website

Handoko. (2012). *Pengertian, Penyebab Dan Akibat Stres Kerja*, <https://www.kajianpustaka.com/2016/10/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja.html> (Diakses Maret 2018).

Ronald, dan Mikha. (2014). *5 Defenisi Turnover Menurut Para Ahli*, <http://psikolomen.blogspot.co.id/2017/05/5-definisi-turnover-menurut-para-ahli.html> (Diakses Maret 2018).

[www.ims-hr.com](http://www.ims-hr.com)  
(Diakses Agustus 2018)

Zulfikar, Alexander. (2011). *Psikologi Lingkungan*, <http://psikologikelompok-alexanderzulfikar.blogspot.co.id/2011/04/sumber-sumber-potensi-stress.html> (Diakses Maret 2018).