

**Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Komitmen  
Organisasional: Studi Pada Karyawan di CV. Berdikari Karton Yogyakarta**

**SKRIPSI**



Ditulis oleh:

Nama : Fani Budi Andrianto  
Nomor Mahasiswa : 11311678  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Komitmen  
Organisasional: Studi Pada Karyawan di CV. Berdikari Karton Yogyakarta**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana  
strata-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Fani Budi Andrianto  
Nomor Mahasiswa : 11311678  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa terdapat persyaratan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 12 Maret 2019

Penulis,

  
  
Fani Budi Andrianto

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

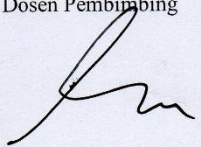
Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Komitmen  
Organisasional: Studi Pada Karyawan di CV. Berdikari Karton Yogyakarta

Nama : Fani Budi Andrianto  
Nomor Mahasiswa : 11311678  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 Maret 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Muafi, Dr., M. Si.

## **BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI**

### **BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI  
KOMITMEN ORGANISASIONAL: STUDI PADA KARYAWAN DI CV. BERDIKARI  
KARYON YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **FANI BUDI ANDRIANTO**

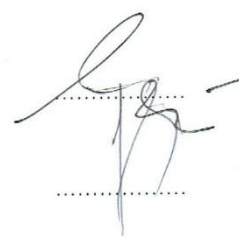
Nomor Mahasiswa : **11311678**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 12 Maret 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Dr., M.Si.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## **MOTTO**

“Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat”

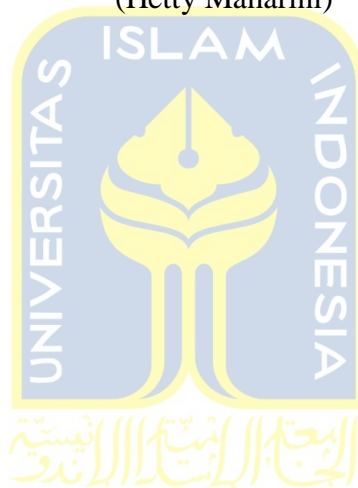
(Imam Syafi’i)

“Tidak ada yang tidak berubah selain perubahan itu sendiri”

(Hetty Maharini)

“Kebebasan orang lain dibatasi oleh kebebasan orang lainnya”

(Hetty Maharini)



**HALAMAN PERSEMBAHAN**



*Teruntuk,*

*Allah SWT*

*Almamaterku, FE UII*

*Bapak dan Ibu Tercinta*

*Kakak dan Adikku Tersayang dan Segenap Keluarga*

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensitas *turnover* pada karyawan pengolahan kertas bekas Berdikari Karton, Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dengan komitmen organisasional sebagai mediasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan Berdikari Karton. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Hal ini dikarenakan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 33 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, (2) komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, (3) stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan (4) komitmen organisasional terbukti memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *stres kerja, komitmen organisasional, turnover intention*





## ABSTRACT

This research discussed how work stress and organizational commitment affect turnover intentions in former paper processing employees at Berdikari Karton, Yogyakarta. The objectives of this research was to examine and analyze the effect of work stress on organizational commitment as a mediation affecting employee turnover intention in Kartikari. Sampling in this study using the census method. This is because the population is the same as the number of samples, which is 33 people. Data collection use questionnaires and interviews, while data analysis uses SmartPLS v.3.0 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that (1)work stress has a negative effect on organizational commitment, (2)organizational commitment has a negative effect on turnover intention, (3)work stress has a positive effect on turnover intention and (4)organizational commitment is proven to mediate the effect of work stress on turnover intention.

**Keywords:** *work stress, organizational commitment, turnover intention*



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Dimediasi Komitmen Oeganisasional, Studi Pada Karyawan Berdikari Karton Yogyakarta" sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Dengan doa, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak hingga akhirnya penulis mampu menyusun skripsi ini hingga selesai. Oleh karena itu, atas segala doa, bimbingan, batuan dan dukungan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis hingga saat ini.
2. Bapak dan Ibu serta kakak dan adik yang selalu memberikan doa dan dukungan hingga memberikan kelancaran dalam menyusun skripsi hingga akhir.
3. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Dr. Muafi S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis.
7. Bapak Janto selaku pemilik dari Berdikari Karton beserta seluruh pihak Berdikari Karton yang telah bersedia melangkan waktu untuk turut membantu dalam pemberian data dan menjadi responden dalam penelitian.
8. Kepada mbak Dina dan Gilang yang selalu membantu dan mendukung penulis, semoga diberi kebahagiaan ke depan.
9. Anggota posko APH D3 yang selalu menghibur dan bersedia mendengar keluh kesah penulis.

Sebagai penutup, penulis menyadari bahwa penulisan laporan penelitian masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan ini.

*Wassalamu 'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh*

Yogyakarta, 7 Februari 2019

Penulis

Fani Budi Andrianto

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori .....	11
2.2.1. Stres Kerja.....	11
2.2.2. Komitmen Organisasional .....	17

2.2.3. Turnover Intention .....	24
2.3. Kerangka Pemikiran .....	31
2.4. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	38
3.2 Lokasi Penelitian .....	38
3.2.1. Profil Perusahaan .....	38
3.3 Variable Penelitian .....	39
3.4 Definisi Operasional Penelitian .....	39
3.4.1 Stres Kerja (Sk).....	40
3.4.2. Komitmen Organisasional (Ko).....	41
3.4.3 Turnover Intention (Ti).....	42
3.5 Jenis Pengumpulan Data.....	42
3.6. Populasi dan Sampel.....	43
3.7. Metode Analisis Data .....	44
3.7.1. Analisis Deskriptif .....	44
3.7.2 Analisis Structural Equation Modeling.....	44
3.7.3. Partial Least Square (PLS).....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Tingkat Pengambilan Kuesioner .....	48
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	48
1. Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	48
2. Deskripsi Responden Berdasar Usia.....	49
3. Deskripsi Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....	50
4. Deskripsi Responden Berdasar Status Perkawinan .....	50
5. Deskripsi Responden Berdasar Status Karyawan.....	51
6. Deskripsi Responden Berdasar Tingkat Penghasilan .....	51
4.3. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	52
1. Variabel Stres Kerja .....	53
2. Variabel Komitmen Organisasional .....	54
3. Variabel Turnover Intention .....	55

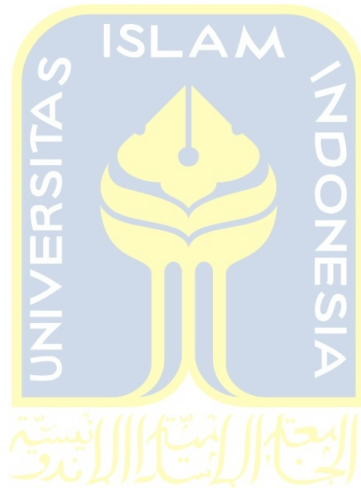
4.4	Pengujian Hipotesis .....	56
1.	Uji Instrumen (Outer Model).....	57
a.	Convergent Validity .....	57
b.	Discriminant Validity.....	58
c.	Uji Reliabilitas .....	61
2.	Evaluasi Inner Model.....	62
3.	Pengujian Hipotesis (Inner Weight) .....	63
a.	Pengujian Hipotesis Pertama.....	65
b.	Pengujian Hipotesis Kedua .....	65
c.	Pengujian Hipotesis Ketiga .....	66
d.	Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui komitmen Organisasional.....	66
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
1.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	67
2.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention .....	70
3.	Pengaruh stress kerja terhadap Turnover intention.....	71
4.	Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>74</b>
5.1.	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 4.1 Tingkat Kuesioner .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	50
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan .....	51
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Karyawan.....	52
Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Karyawan .....	53
Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi .....	54
Tabel 4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Turnover Intensionsi .....	56
Tabel 4.11 Result for outer loading (Convergent Validity).....	59
Tabel 4.12 Diskriminan Validity .....	59
Tabel 4.13 Cross Loading .....	60
Tabel 4.14 Composite Reliability .....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square.....	62
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung Antar Konstruk .....	64
Tabel 4.16 Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional .....	67

## DAFTAR GAMBAR

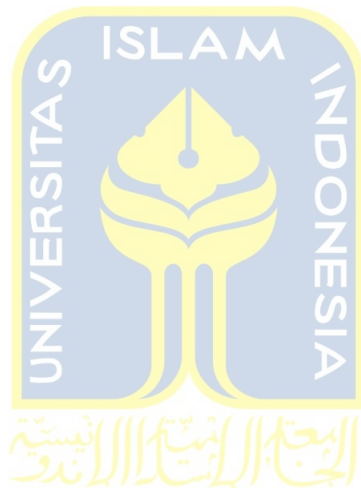
	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	33
Gambar 4.1 Hasil Model PLS .....	64





## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	85
Lampiran 3 Analisis Deskriptif Responden .....	88
Lampiran 4 Hasil PLS .....	90
Lampiran 5 Biodata Peneliti.....	94



## BAB I

### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
- b. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intentions*?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- d. Apakah komitmen organisasional memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*?

### 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intentions*.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*.

### 1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Perusahaan

Harapan dari hasil penelitian bagi perusahaan adalah dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

b. Manfaat bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan alternatif untuk penelitian selanjutnya mengenai stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*

c. Manfaat bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mxenge et al. (2014)	<i>Organisational stress and the employees' intention to quit among administrative personnel at the University of Fort Hare Eastern Cape, South Africa</i>	Bahwa stres organisasional dan niat staf untuk berhenti di antara tenaga administrasi di Universitas Fort Hare, Eastern Cape, Afrika Selatan yang memaparkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres di organisasi dengan keinginan staf untuk berhenti bekerja.
2.	Salahudin et al. (2016)	<i>The Relationship between Occupational Stress, Employee Engagement and Turnover Intention</i>	Bahwa hubungan antara Stres Kerja, dan Perputaran karyawan secara signifikan berkorelasi. Implikasi utama dari penelitian ini adalah bahwa Kementerian Pendidikan harus secara serius mempertimbangkan untuk memantau tingkat stres di antara para guru dan mengambil tindakan yang tepat untuk membantu mengurangi stres.
3	Saeed et al. (2014)	<i>The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment</i>	Bahwa kepuasan kerja, prestasi kerja, pergantian pemimpin organisasi, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasional merupakan faktor penyebab turnover intention.

**Tabel 2.1** (lanjutan)

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Fong et al. (2013)	<i>Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor</i>	Bahwa sebagian besar pekerja di syarikat pembuatan perabot menghadapi tekanan kerja pada tahap sederhana dan lebih dari pada separuh responden juga mengalami tahap kecenderungan berhenti kerja yang sederhana. Stres kerja berhubung secara positif signifikan dengan kecenderungan berhenti kerja.
5.	Iqbal et al. (2014)	<i>The impact of organizational Commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes</i>	Bahwa hubungan komitmen tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
6.	Kalidass, Anneswary et al. (2015)	<i>The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention</i>	Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan supervisor yang dirasakan, Dukungan organisasional yang dirasakan dan komitmen organisasional terhadap niat turnover karyawan
7.	Tziner, Aharon et al. (2015)	<i>Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction</i>	Bahwa di luar hubungan langsung yang diasumsikan, kelelahan sebagian dimediasi antara stres kerja dan kepuasan pekerjaan dan kepuasan kerja sebagian memediasi hubungan antara kelelahan dan nilai kerja
8.	Abbasi et al.(2015)	<i>Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and</i>	Kelebihan beban kerja memiliki efek negatif pada stres, dan kepuasan kerja, sedangkan

**Tabel 2.1** (lanjutan)

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics</i>	Etika Kerja Islam memainkan peran moderat di sini yang menunjukkan jika Organisasi memiliki lingkungan kerja yang Islami maka faktor-faktor ini dapat dikurangi sampai batas tertentu dengan menerapkan aturan yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad
9.	Mosadeghrad et al. (2013)	<i>Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management</i>	Sumber utama stres adalah gaji yang tidak memadai, ketidaksetaraan di tempat kerja, terlalu banyak pekerjaan, kekurangan staf, kurangnya promosi, ketidakamanan kerja dan kurangnya dukungan manajemen. Lebih dari 35% perawat menyatakan bahwa mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan rumah sakit, jika mereka dapat menemukan kesempatan kerja lain. Stres kerja berhubungan positif dengan intensi turnover perawat
10.	Khatibi et al. (2009)	<i>The relationship between job stress and organizational commitment in national olympic and Paralympic academy</i>	Memberikan hasil yang signifikan serta hubungan negative antara stres kerja terhadap komitmen organisasional.
11.	Firth et al. (2004)	<i>How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?</i>	Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi dan perasaan stres, yang dalam model saat ini dipengaruhi oleh stres kerja.
12.	Cha et al. (2011)	<i>Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual</i>	Tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak pada rendahnya komitmen organisasional.

**Tabel 2.1 (lanjutan)**

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Peneilitan
13		<i>Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members</i>	
	Masihabadi et al. (2015)	<i>Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance</i>	Menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi dan stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasional.
14	Cicei (2012)	<i>Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations</i>	Menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatife dengan kuat terhadap komitmen organisasional.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Stres Kerja

Stres menurut Robbins (2003) adalah suatu dinamika ketika individu dihadapkan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan individu yang hal tersebut dianggap cukup penting tetapi juga menimbulkan perasaan tidak pasti. McShane (2005) mendefinisikan stres sebagai suatu respon adaptif terhadap sebuah situasi yang menantang atau mengancam kehidupan individu. Stres ini merupakan respon individu terhadap suatu situasi, bukan situasi itu sendiri yang menyebabkan stres.

Menurut Rivai (2004), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Seseorang yang megalami stres seeing mengalami kekhuatiran yang kronis sehingga stres dapat menyebabkan

seseorang menjadi lebih sering marah, agresif dan tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Greenberg (2002) memberikan arti stres kerja sebagai kombinasi antara sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Maksudnya ialah interaksi antara stimulus dari lingkungan pekerjaan dan respon individu berdasarkan penilaian kognisinya terhadap stimulus tersebut yang dirasa mengancam bagi dirinya. Stres kerja sendiri didefinisikan oleh Gibson (2000) sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, dan peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Spielberger dalam Handoyo (2001) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu respon yang diberikan terhadap suatu situasi dari lingkungan kerja yang memberikan dampak negatif pada



karyawan dan menekan kehidupan karyawan sehingga membentuk suatu perubahan dalam diri karyawan baik secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

McShane (2005) membagi stres kerja menjadi dua macam, yaitu distres dan eustres. *Eustress*: terjadi ketika ada kesenjangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diinginkan, tujuannya tidak terlalu jauh dari jangkauan, tapi individu dapat menangani kesenjangan ini. *Eustress* mendorong tantangan dan motivasi karena tujuannya sudah di depan mata. *Eustress* ditandai dengan harapan dan keterlibatan aktif. *Eustress* memiliki korelasi positif bermakna dengan kepuasan hidup dan harapan. *Distress* lawan dari *eustress*. *Distress* adalah keadaan tidak menyenangkan di mana seseorang tidak mampu beradaptasi sepenuhnya terhadap *stressor* dan stres yang dihasilkannya menunjukkan perilaku maladaptif. Hal ini dapat terlihat dengan adanya berbagai fenomena, seperti interaksi sosial yang tidak pantas (misalnya, agresif, pasif, atau penarikan diri).

Lebih jauh, McShane (2005) menjelaskan bahwa stres yang negatif, atau dalam istilah disebut dengan *distres*, merupakan perubahan yang menyimpang pada fisiologis, psikologis, dan perilaku individu dalam fungsinya. Sementara *eustres* merupakan timbal balik positif yang disebabkan oleh stres. Jenis stres ini dapat menjadikan individu lebih aktif dan memiliki motivasi lebih dalam mencapai tujuan, merubah lingkungan di sekitar individu tersebut, serta meraih kesuksesan dalam tantangan hidupnya.

Menurut Robbins (2008), karyawan yang mengalami stres kerja memiliki gejala-gejala sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologi : stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung.
2. Gejala psikologis : ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres, namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap suka menunda-nunda.
3. Gejala perilaku : gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, kegelisahan, serta ketidakteraturan waktu tidur.

Dwiyanti (2017) berpendapat bahwa terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen perusahaan maupun hubungan sosial di lingkungan kerja. Sedangkan faktor personal dapat berupa kepribadian, pengalaman pribadi dan kondisi sosial-ekonomi dimana individu berada dalam mengembangkan diri.

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.

6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja karyawan, yaitu:

a. Faktor-faktor Lingkungan

1. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor-faktor Perusahaan

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
2. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
3. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

### c. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54). Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

1. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasional dan loyalitas berkurang.

### **2.2.2 Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Luthans (2006) sebagai sebuah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi (Colquitt, 2009).

Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak (Zurnali, 2010). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan

organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen tidak hanya sekedar keanggotaan seseorang kedalam suatu organisasi secara formal. Komitmen organisasional meliputi sikap menyukai organisas dan ketersediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan. Dengan kata lain komitmen organisasional mencakup uncur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Richard (Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan keyakinan terhadap perusahaan yang bersifat positif. Hubungan komitmen antara karyawan terhadap perusahaan akan bersifat aktif pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi daripada karyawan yang memiliki komitmen rendah yang akan terlihat lebih pasif terhadap perusahaan. Pengertian komitmen yang bersifat positif adalah komitmen tersebut tidak hanya berbentuk dalam berahan di perusahaan tersebut, melainkan juga memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan pikiran

kepada perusahaan, serta memiliki tanggung jawab mengenai apa yang terjadi di perusahaan tersebut (Kushariyanti, 2007). Bentuk komitmen seperti inilah yang diharapkan perusahaan kepada karyawan sehingga mampu mendorong perusahaan kearah yang positif.

Menurut McShane dan Glinow (2010) dalam (Wibowo, 2014) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasi. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui:

a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan).

*Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integeritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

b. *Shared values* (nilai bersama).

*Shared values* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dngan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

c. *Trust* (kepercayaan).

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan engan

dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka.

d. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional).

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.

e. *Employee involvement* (pelibatan pekerja).

Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Perlibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasional, yaitu

a. Komitmen Affective

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan



terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (want to ) melakukan hal tersebut (Meyer dan Allen, 1997).

b. Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans berkaitan dengan *awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker, (dalam Meyer dan Allen, 1997) yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to* ) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain (Meyer & Allen, 1997)

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif *merefleksikan a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Meyer dan Allen (1997) memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasional daripada tipe atau dimensi komitmen organisasional karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu

setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula.

Sedangkan Kanter dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

a. *Continuance commitment*

Adalah komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. *Cohesion commitment*

Adalah komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.

c. *Control commitment*

Adalah komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkan. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi dengan sendirinya atau terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap agar karyawan mampu memiliki komitmen tersebut. Steers (dalam Sofiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan, antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginannya yang berbeda dari tiap karyawan..

- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Rasa memiliki dari karyawan terhadap perusahaannya menjadi modal penting dalam menumbuhkan sikap komitmen organisasional. Dalam hal ini, Wursanto dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa rasa memiliki dari para karyawan terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesiediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat
5. Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
6. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

### **2.2.3 Turnover intention**

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Hasil evaluasi yang menjadi acuan sikap individu mengenai keberlangsungan hubungan terhadap organisasi yang mana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam tidakan pasti, erindikasi sebagai turnover intention (Suwandi dan Indranto, 1999).

Ajzen (1991) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Robbins (2006), menjelaskan mengenai dua sebab penarikan diri seseorang dari suatu organisasi atau yang sering disebut dengan *turnover*:

a. *Voluntary turnover*

*Voluntary turnover* adalah alasan yang berasal dari diri sendiri untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh berbagai faktor. Dapat disebutkan bahwa *voluntary turnover* merupakan pengunduran diri secara sukarela.

b. *Involuntary turnover*

*Involuntary turnover* kebalikan dari *voluntary turnover*. *Involuntary turnover* adalah keluarnya seseorang secara tidak sukarela dari suatu organisasi yang disebabkan karena pemutusan hubungan kerja dari pihak organisasi terhadap anggotanya.

Woods dan Macaulay (1989), mengatakan bahwa tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Pada sebuah perusahaan, semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan maka akan semakin tinggi juga biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam perekrutan, seleksi dan pelatihan pada karyawan baru. Hal ini akan lebih merugikan bagi perusahaan apabila karyawan yang keluar merupakan karyawan yang berpengalaman, terampil serta memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap bidang yang perusahaan tersebut kelola. Terlepas dari sisi negative yang perlihatkan, dampak positif dari *turnover* adalah membuka kesempatan bagi individu lain yang memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi untuk bergabung pada perusahaan sehingga perusahaan mampu memperkuat internal melalui aspek sumberdaya manusia yang baru.

Booth dan Hamer (2017), mengartikan bahwa perilaku individu yang kurang dapat dikontrol oleh perusahaan sehingga memiliki keinginan untuk melakukan turnover adalah dampak terburuk dari lemahnya suatu perusahaan dalam mengontrol perilaku anggotanya. Dengan mempertimbangkan berbagai biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam perekrutan karyawan baru, perusahaan selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat turnover yang tinggi. Biaya seleksi, investasi pelatihan pada karyawan merupakan sebagian dari pertimbangan perusahaan untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Gejala pada karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat dilihat dari perilaku yang bersifat negatif. Perilaku tersebut dapat berupa merasa tidak menyukai pekerjaan, pernyataan bersifat negatif, sering mengeluh terhadap pekerjaan serta tidak peduli terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi (Heneman III dan Judge 2003).

*Turnover* dipengaruhi oleh hal-hal yang sangat kompleks dan saling berkaitan satu dengan yang lain. Faktor-faktor tersebut dapat kita jelaskan antara lain:

1. Usia

Maier (1991) mengatakan bahwa karyawan dengan usia muda memiliki tingkat *turnover* lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki usia lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *turnover intention* dengan arah hubungan negative.

Yang berarti bahwa semakin tinggi usia karyawan, semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Gilmer (1996) berpendapat bahwa kecenderungan *Turnover* pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki rasa ingin coba-coba pekerjaan serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui 'coba-coba' tersebut.

## 2. Lama kerja

U.S. Civil Service Commission (1977) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Mobley, 1986). Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya (Prihastuti, 1992). *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985). Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut.

## 3. Tingkat Pendidikan

Mowday (1982) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini Maier (1971) membahas pengaruh intelegensi terhadap *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.

#### 4. Keikatan terhadap organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan 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 (Mowday, 1982). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

#### 5. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday (1981); Michael dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Wexley dan Yukl (1977) mengatakan bahwa 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.

#### 6. Budaya perusahaan

Robbins (1998) menyatakan bahwa turnover dapat dikurangi dengan budaya perusahaan yang kuat, sehingga budaya perusahaan tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara lebih positif terhadap perusahaan. Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya perusahaan akan dapat diterima oleh karyawan apabila budaya perusahaan cukup kuat untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Dengan semakin banyak karyawan yang menerima budaya perusahaan tersebut, maka akan tercipta komitmen yang semakin tinggi terhadap perusahaan. Hal ini akan membentuk kohevisitas dan kesetiaan karyawan sehingga mampu mengurangi intensitas *turnover* pada karyawan.

Indikasi Terjadinya *Turnover Intention* Menurut Harnoto (2002:2):  
 “*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

##### 1. Absensi yang meningkat

Dengan tingkat absensi yang semakin tinggi dapat diasumsikan sebagai indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan untuk melakukan

*turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya mengalami penurunan daripada sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan akan merasa malas bekerja ketika sudah memiliki keinginan untuk berpindah. Hal ini dapat disebabkan karena pandangan karyawan terhadap perusahaan lain yang dirasa mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut lebih daripada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sekarang.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Kebijakan perusahaan yang dirasa tidak sesuai dengan karyawan akan menyebabkan karyawan akan melakukan protes terhadap atasan maupun perusahaan. Hal ini akan lebih nampak kepada karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah. Protes yang dilakukan akan mengarah kepada bentuk balas jasa antara perusahaan kepada karyawan atau bentuk kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan apa yang karyawan tersebut harapkan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan,

dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lum (1998) menyatakan bahwa indikator *turnover* yaitu:

- a. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
- c. *Thinking of quit* (memikirkan) : memiliki visi dan kemampuan dalam berinteraksi dengan karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam mewujudkan visi dan misi pemimpin.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan salah satu unsur bergerak dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Setiap kegiatan perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan, yang berperan penting dalam pencapaian kesuksesan perusahaan.

Permasalahan *turnover* karyawan menjadi hal yang sangat dihindari dalam setiap perusahaan, terlebih jika *turnover* tersebut dilakukan oleh karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi. Perusahaan akan merasa dirugikan jika terjadi

turnover karyawan yang tidak tepat, perusahaan akan kehilangan kinerja karyawan yang berkualitas dan harus melakukan rekrutmen karyawan baru dengan menganggarkan biaya baru contoh biaya perekrutan hingga training.

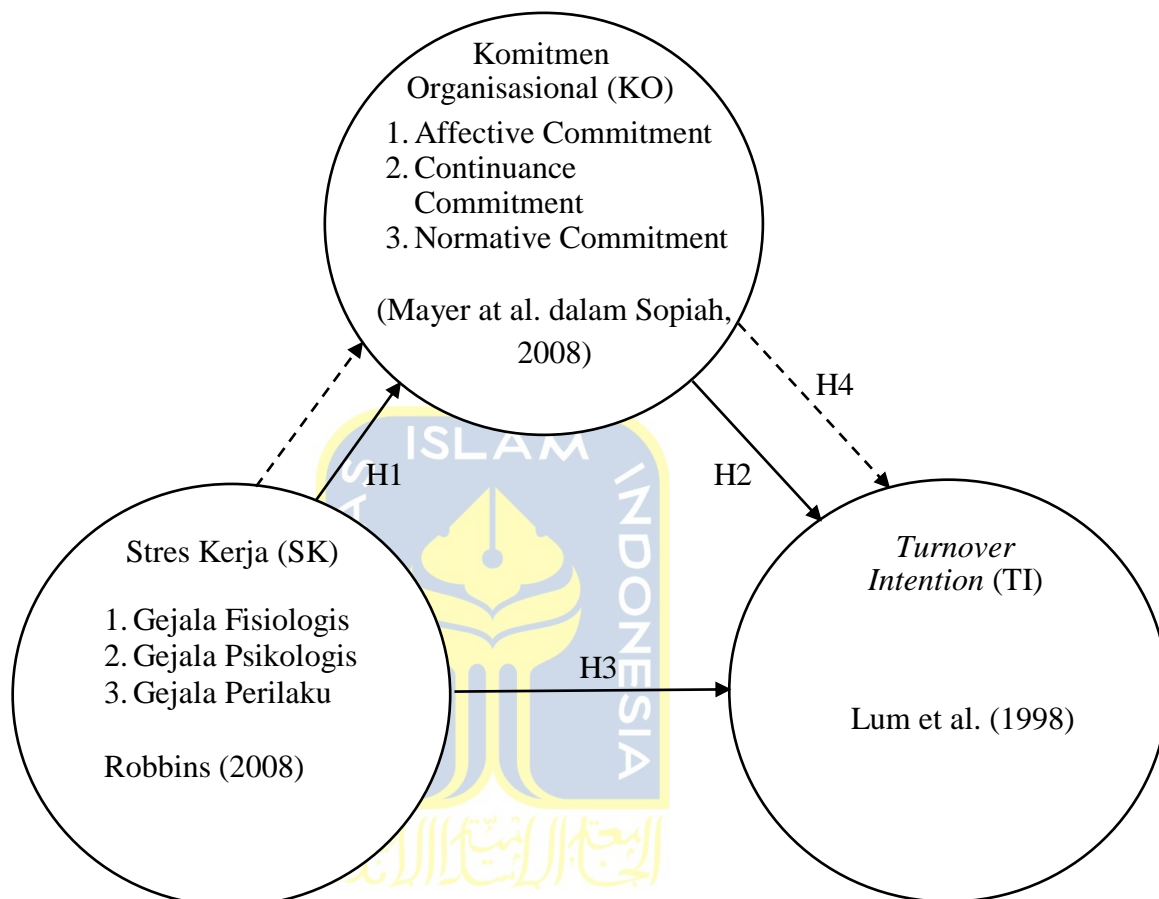
*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah ergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). *Turnover intentions* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indratoro, 1999).

Setiap karyawan harus memiliki sikap yang berkomitmen pada organisasi, dengan begitu karyawan akan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi pada setiap tugas yang diberikan organisasi. Dampak positif dari sikap tanggungjawab tersebut, maka kemungkinan keinginan berpindah kerja dari karyawan akan menurun. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pemimpin organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Fathoni, 2006). Menjadi seorang karyawan merupakan pekerjaan yang memiliki banyak tekanan, dimulai dari tuntutan waktu, beban kerja, dan kehandalan opini. Kondisi-kondisi tersebutlah yang dapat memicu perasaan stres kerja pada diri karyawan. Dampak yang ditimbulkan dari perasaan stres lebih cenderung bersifat negatif. Ketika seorang karyawan memiliki

perasaan stres kerja, keadaan tersebut akan mengganggu kinerja dari karyawan dan mempengaruhi pula pada hasil pekerjaan karyawan tersebut.

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis yang dapat dibuat dalam penelitian ini adalah:

Velnampy dan Aravinthan (2013) mengatakan stres kerja memiliki hubungan negative terhadap komitmen organisasional. Hal ini memiliki arti bahwa stres kerja akan mempengaruhi persepsi terhadap keselarasan antara tujuan hidup dan nilai individu terhadap organisasi.

Nursyamsi (2012:12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Khatibi, (2009) dan Firth, (2004) menyatakan hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka. Velnampy dan Aravinthan (2013) mengatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paille (2011) mengatakan bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan orang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan.

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian Iqra, (2014) dan Saba, (2014) bahwa komitmen organisasioanl berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah, dimana semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin rendah keinginan mereka untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin tinggi keinginan mereka untuk pindah.

Memperkuat pernyataan diatas, Lee (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Senada juga dengan penelitian Anneswary (2015) bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah.

H<sub>2</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

Penelitian Yuhui (2011) membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi juga. Salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya (Manurung dan Ratnawati, 2012), dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil penelitian Mxenge (2014) dan Shahrul (2016) bahwa stres kerja yang dialami karyawan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya *turnover intentions* karyawan. Senada juga dengan penelitian (Yoong & Mastura (2013) dan Ali (2013)) bahwa karyawan yang merasa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hal ini menunjukan bahwa semakin besar nilai stres kerja maka semakin besar pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paille (2011) mengatakan bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan orang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan.

H<sub>3</sub>: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*

Velnampy dan Aravinthan (2013) mengatakan stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap komitmen organisasional. Hal ini memiliki arti bahwa stres kerja akan mempengaruhi persepsi terhadap keselarasan antara tujuan hidup dan nilai individu terhadap organisasi.

Nursyamsi (2012:12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka bertampak pada semakin rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paille (2011) mengatakan bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan orang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian Mxenge (2014) dan Shahrul (2016) bahwa stres kerja yang dialami karyawan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya *turnover intentions* karyawan. Senada juga dengan penelitian (Yoong & Mastura (2013) dan Ali (2013)) bahwa karyawan yang merasa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*

Hasil penelitian Iqra (2014) dan Saba (2014) bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah, dimana semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin rendah keinginan mereka untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah



komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin tinggi keinginan mereka untuk pindah.

H4: Terdapat hubungan tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi masalah melalui hipotesis. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2014).

#### 3.2 Lokasi Penelitian

##### 3.2.1 Profil Perusahaan

CV. Berdikari Kraton merupakan produsen kertas daur ulang yang berlokasi di dusun Banglen Widodomartani, Ngemplak, Sleman, Yogyakarta.

Bermula dari pengerjaan laminasi pada tahun 2014, CV. Berdikari Karton mulai mendapatkan pasar di wilayah Yogyakarta. Dengan sumber daya yang ada Berdikari Karton semakin berkembang hingga akhirnya pada tahun 2016 perusahaan tersebut mulai memproduksi bahan dasar sendiri.

Saat ini permintaan produk CV. Berdikari Karton tidak sebatas wilayah Yogyakarta. Beberapa daerah seperti Jawa Barat dan Jakarta serta beberapa daerah lain juga menjadi konsumen hasil produksi CV. Berdikari Karton

### 3.3 Variable Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), mengatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Independent* (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat), Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini yang disebut variable independen atau variable eksogen adalah stres kerja (Sk).
2. Variabel antara/mediating/intervening merupakan suatu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur, Sugiyono (2014). Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah komitmen organisasional (Ko).
3. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini variabel dependen disebut juga variable endogen adalah *turnover intention* (Ti).

### 3.4 Definisi Operasional Penelitian

Sedangkan definisi operasionalisasi variabel menurut Indriantoro (2002) adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang

lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

### 3.4.1 Stres Kerja (Sk)

Robbins (2008), menyatakan bahwa stress kerja adalah ketidakmampuan memahami atau menghadapi tekanan, dimana tingkat stress setiap individu berbeda-beda dan bereaksi sesuai dengan perubahan lingkungan dan tekanan.

#### 1. Gejala fisiologis (Gf)

Item:

- a. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- b. Tekanan darah meningkat
- c. Sakit perut
- d. Sering mengalami sakit kepala

#### 2. Gejala psikologis (Gp)

Item:

- a. Rendahnya kepuasan kerja
- b. Mengalami kecemasan
- c. Mengalami kebosanan
- d. Suka menunda-nunda

#### 3. Gejala perilaku (Gl)

Item:

- a. Meningkatnya ketergantungan terhadap alkohol
- b. Meningkatnya konsumsi rokok
- c. Berbicara cepat
- d. Tingkat absensi meningkat

- e. Gelisah
- f. Mengalami gangguan tidur
- g. Penurunan tingkat produktivitas

### 3.4.2 komitmen organisasional (Ko)

Mayer dan Spector (Sopiah 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasional terdiri dari *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

#### 1. Affective commitment (Af)

Item:

- a. Rasa nyaman terhadap perusahaan
- b. Rasa memiliki terhadap perusahaan
- c. Rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan
- d. Rasa tanggung jawab terhadap masalah perusahaan
- e. Memiliki rasa ingin menghabiskan karir di perusahaan
- f. Memiliki rasa suka duka di dalam perusahaan

#### 2. Continuance commitment (Co)

Item:

- a. Tetap bertahan di perusahaan karena membutuhkan gaji
- b. Tetap bertahan di perusahaan karena benefit lain yang didapat selain dari gaji
- c. Tetap bertahan di perusahaan karena tidak menemukan pekerjaan lain
- d. Merasa berat meninggalkan perusahaan

#### 3. Normative commitment (No)

Item:

- a. Kesadaran bahwa komitmen harus dilakukan

- b. Tidak ada keinginan meninggalkan perusahaan karena rasa tanggung jawab
- c. Tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena ingin menghabiskan karir di perusahaan
- d. Memiliki keyakinan terhadap perusahaan

### 3.4.3 *Turnover Intention (Ti)*

Menurut Lum (1998) mendefinisikan *turnover intention* keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan tingkat ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan.

Indikatornya:

- a) *Intention to quit*
- b) *Job search*
- c) *Thinking to quit*

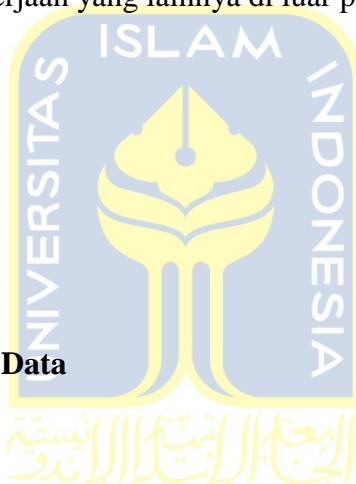
### 3.5 Jenis Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini data primer didapatkan daripada penyebaran angket yang berisi kuesioner.

Salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2014) .

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada



responden dan kemudian responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor. Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Skala data jawaban responden atas pertanyaan penelitian dengan menggunakan *Agree-Disagree scale* yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju –jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 sampai 5.

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
  2. Jawaban Sangat setuju (S) diberi skor 4
  3. Jawaban Ragu-ragu (R) diberi skor 3
  4. Tidak Setuju(TS) diberi skor 2
  5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen, Sugiyono (2014). Data sekunder dijadikan sebagai data pendukung atau pelengkap terhadap data primer dalam penelitian tersebut.

### 3.6 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari industry kertas karton CV. Berdikari Karton Yogyakarta yang berjumlah 33 orang. Jumlah sampel di dalam PLS-SEM tidak menuntut sampel dalam jumlah besar. Minimal direkomendasikan antara 30 sampai 100 kasus (Ghozali dan Latan, 2015: 51). Berdasarkan jumlah populasi yang relative sedikit, maka pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode yang digunakan

dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi dengan melibatkan seluruh populasinya menjadi sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang.

### **3.7 Metode Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistic. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono 2009:35).

#### **3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling***

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair et al, 2006). SEM merupakan Teknik-teknik statistic yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau beberapa variable independen (Santoso, 2011)



### 3.7.3 Partial Least Square (PLS)

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan SEM dengan menggunakan bantuan *software* Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang sangat kuat dikarenakan tidak mengasumsikan data harus menggunakan skala pengukuran tertentu, jumlah sampel kecil (Ghozali, 2006).

Menurut Jöreskog dan Ghozali (2012), PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya kualitas atau suatu teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Model formalnya mendefinisikan variable laten adalah linier agregat dari indikatornya. *Weight estimate* menciptakan komponen skor variable laten didapat berdasarkan bagaimana inner model dan outer model dispesifikasi yang hasilnya adalah variable dependen.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variable laten dan membentuk efek mediasi. Model formatif mengasumsikan bahwa konstruk atau variable laten mempengaruhi indicator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indicator atau manifest (Ghozali, 2006). Pendekatan PLS didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi yang relevan. Sehingga focus analisis bergeser dari hanya estimasi dan penafsiran signifikan parameter menjadi validitas dan akurasi prediksi.

#### 1. *Inner Model*

Inner model menggambarkan hubungan antara variable laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk

predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Perubahan *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable laten independent tertentu terhadap variable laten dependen apakah memiliki pengaruh substantif (Ghozali, 2006). Selain melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif.

## 2. *Outer Model*

Uji validitas di dalam *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator pembentuk konstruk laten. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui konten substansinya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015: 73).

Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada blok lainnya.

### 3. Metode Sobel

Dalam penelitian ini terdapat variable intervening yaitu komitmen organisasional. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Charismawati (2011) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu  $\geq 1,96$  untuk signifikan 5% dan  $t \text{ tabel} \geq 1,64$  menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009) dalam Januarti (2012).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Tingkat Pengambilan Kuesioner

Kuesioner ini disebar kepada Karyawan di CV. Berdikari Karton Yogyakarta yang berjumlah 33 karyawan. Kuesioner yang disebar kepada responden semua kembali dan semua kuesioner yang kembali dapat atau layak dianalisis. Dengan demikian tingkat pengembalian kuesioner ini adalah 100%. Hasil pengembalian kuesioner dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

**Tabel 4.1** Tingkat Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	33	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuesioner yang kembali	33	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

#### 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik Responden yang akan dipaparkan berikut ini meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan golongan.

##### 1. Deskripsi Responden berdasar Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden penelitian, dapat diketahui jenis kelamin responden dengan deskripsi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.2.

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	29	87.9%
Wanita	4	12.1%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.2. tersebut, diketahui responden yang menjadi subyek atau responden penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 29 orang (87,9%) dan perempuan sebanyak 4 orang (12,1%). Ini menunjukkan Responden penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Hal ini sesuai dengan jenis dan karakteristik pekerjaan yang ada di CV. Berdikari Karton Yogyakarta yang lebih banyak pekerjaan operasional.

## 2. Deskripsi Responden berdasar Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden penelitian, dapat diketahui usia responden sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.3.

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 Tahun	0	0.0%
21 Tahun – 30 Tahun	26	78.8%
31 Tahun – 40 Tahun	7	21.2%
41 Tahun – 50 Tahun	0	0.0%
Lebih dari 50 Tahun	0	0.0%
Total	33	100.0%

*Sumber: Data Primer Diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.3. tersebut, diketahui responden yang menjadi subyek atau responden penelitian ini terdiri antara 21 - 30 tahun sebanyak 26 orang (78,8%) dan berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 7 orang (21,2%). Responden penelitian sebagian besar berusia muda, sehingga memiliki potensi untuk melakukan *turnover intention*, karena karyawan yang berusia muda lebih mudah untuk melakukan pindah kerja karena alasan jenjang karir, finansial dan alasan lainnya.

## 3. Deskripsi Responden berdasar Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden penelitian, dapat diketahui tingkat pendidikan responden sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.4.

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTP	3	9.1%
SLTA	27	81.8%
Diploma (D1/D2/D3)	3	9.1%
S1	0	0.0%
S2	0	0.0%
S3	0	0.0%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.4. tersebut, diketahui responden yang menjadi subyek atau responden penelitian ini yang berpendidikan SLTA sebanyak 27 orang (81,8%), Diploma sebanyak 3 orang (9,1%) dan berpendidikan terakhir SLPT sebanyak 3 orang (9,1%). Dengan demikian karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta berpendidikan menengah kebawah.

#### 4. Deskripsi Responden berdasar Status Perkawinan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden penelitian, dapat diketahui status pernikahan responden dengan deskripsi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.5.

**Tabel 4.5** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	22	66.7%
Belum Menikah	11	33.3%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.5. tersebut, diketahui responden penelitian ini yang sudah menikah sebanyak 22 orang (66,7%), dan yang belum menikah sebanyak 11 orang (33,3%). Responden penelitian sebagian besar sudah menikah sehingga tuntutan akan kebutuhan hidup tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadinya tetapi juga keluarganya.

## 5. Deskripsi Responden berdasar Status Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden penelitian, dapat diketahui status karyawan dengan deskripsi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.6.

**Tabel 4.6** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase
Tetap	14	42.4%
Tidak tetap	19	57.6%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.6. tersebut, diketahui responden penelitian ini yang berstatus pegawai tetap hanya sebanyak 14 orang (42,4%), dan sisanya adalah pegawai tidak tetap yaitu sebanyak 19 orang (57,6%). Dengan demikian status kepegawaian karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta, merupakan karyawan tidak tetap, sehingga memiliki peluang yang besar untuk melakukan perpindahan kerja pada perusahaan lain sehingga berpotensi melakukan *turnover*.

## 6. Deskripsi Responden berdasar Tingkat Penghasilan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden penelitian, dapat diketahui tingkat penghasilan karyawan dengan deskripsi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.7.

**Tabel 4.7** Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Karyawan

Penghasilan Karyawan	Frekuensi	Persentase
< Rp 2.000.000	23	69.7%
Rp 2.100.000 – Rp 5.000.000	7	21.2%
Rp 5.100.000 – Rp 8.000.000	3	9.1%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.7. tersebut, diketahui responden penelitian ini mayoritas masih memiliki penghasilan yang rendah dengan penghasilan kurang dari

Rp.2.000.000 per bulan yaitu sebanyak 23 orang (69,7%), dan sisanya adalah pegawai dengan penghasilan antara Rp 2.100.000 – Rp 5.000.000 yaitu sebanyak 7 orang (21,2%) serta berpenghasilan antara Rp 5.100.000 – Rp 8.000.000 yaitu sebanyak 3 orang (9,1%). Dengan demikian karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta rata-rata masih memiliki pendapatan yang rendah, sehingga akan mempengaruhi perilaku *Turnover intention* dengan mencari perusahaan lain yang memberikan gaji yang lebih besar.

#### 4.3.Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Deskripsi ini ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terhadap variable-variabel penelitian, yaitu Stres Kerja, Komitmen Organiasional dan *Turnover intention*. Penilaian ini didasarkan pada nilai rata-rata pada setiap variabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Skor minimum = 1 (sangat tidak setuju)

Skor maksimum = 5 (sangat setuju)

Dengan membagi kelas interval sebanyak 5 kelas maka nilai interval :

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Nilai rata-rata 1,00 s/d 1,79 = Sangat Rendah

Nilai rata-rata 1,80 s/d 2,59 = Rendah

Nilai rata-rata 2,60 s/d 3,39 = Sedang

Nilai rata-rata 3,40 s/d 4,19 = Tinggi

Nilai rata-rata 4,20 s/d 5,00 = Sangat Tinggi



## 1. Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja diukur dengan 13 item pernyataan yang terbagi dalam 4 indikator yaitu Beban kerja, konflik peran, pengembangan karir dan hubungan kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 33 responden, setelah ke-13 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan berdasar indikator, maka distribusi responden berdasarkan variabel stres kerja dapat disajikan dalam Tabel 4.8.

**Tabel 4.8** Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gf_1	33	2.00	5.00	3.9091	.91391
Gf_2	33	2.00	5.00	3.6061	.78817
Gf_3	33	2.00	5.00	4.1818	1.01411
Gf_4	33	2.00	5.00	4.0303	.72822
Tl_1	33	1.00	5.00	3.7273	.87581
Tl_2	33	2.00	5.00	3.9394	.86384
Tl_3	33	2.00	5.00	3.9091	.84275
Ti_4	33	2.00	5.00	3.9697	.80951
Gt_1	33	2.00	5.00	3.8788	.78093
Gt_2	33	2.00	5.00	3.6061	.93339
Gt_3	33	1.00	5.00	3.4848	.90558
Gt_4	33	1.00	5.00	3.3939	.78817
Gt_5	33	2.00	5.00	3.4848	.83371
Gt_6	33	2.00	5.00	3.8788	.85723
Gt_7	33	3.00	5.00	3.7879	.59987
Stres Kerja	33	2.00	4.67	3.7859	.63634

*Sumber: Data Primer Diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.8. tersebut, diketahui bahwa item Saat bekerja saya merasa gelisah (GF3) memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,18. Secara keseluruhan, penilaian responden pada variabel stres kerja adalah 3,7859 (berada pada rentang 3,40 s/d 4,19), menunjukkan penilaian yang stres yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta mengalami stres kerja yang tinggi, karena stres fisik yang tinggi, terjadinya stres pada tingkah laku yang tinggi, dan stres tinggi di tempat kerja

Ditinjau dari stres terendah terjadi pada item Saat saya bekerja, saya tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat (Gt3) dengan rata-rata sebesar 3,3939.

## 2. Variabel Komitmen organisasional

Variabel komitmen organisasional diukur dengan 14 item pernyataan yang terbagi dalam 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 33 responden, setelah ke-14 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan berdasar indikator, maka distribusi responden berdasarkan variabel komitmen organisasional dapat disajikan dalam Tabel 4.9.

**Tabel 4.9** Distribusi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AF_1	33	2.00	5.00	2.7273	.91079
AF_2	33	1.00	5.00	2.6667	1.05079
AF_3	33	1.00	5.00	2.4545	1.00284
AF_4	33	1.00	5.00	2.5152	.97215
AF_5	33	1.00	5.00	2.1515	1.22783
AF_6	33	1.00	5.00	2.5758	.93643
CO_1	33	1.00	5.00	2.6970	1.07485
CO_2	33	1.00	4.00	2.3030	.95147
CO_3	33	1.00	5.00	2.5152	1.03444
CO_4	33	1.00	5.00	2.3030	1.15879
NO_1	33	1.00	4.00	2.7879	.92728
NO_2	33	1.00	5.00	2.5758	1.00095
NO_3	33	1.00	5.00	2.0303	1.26206
NO_4	33	1.00	5.00	2.2424	1.22552
Komitmen organisasional	33	1.43	4.86	2.4675	.90388

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.9. tersebut, diketahui bahwa item sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan (NO1) memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 2,7879 dan termasuk dalam penilaian cukup

(berada pada rentang 2,60 s/d 3,39). Sedangkan item berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan (NO3) memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,0303 dan termasuk dalam penilaian komitmen yang rendah. Secara keseluruhan penilaian responden pada variabel komitmen organisasional adalah 2,4675 (berada pada rentang 1,80 s/d 2,59), menunjukkan penilaian komitmen organisasional yang rendah. Hal ini menunjukkan pegawai CV. Berdikari Karton Yogyakarta belum memiliki sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan berkemauan untuk mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

### 3. Variabel *Turnover intention*

Variabel *turnover intention* diukur dengan 3 item pernyataan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 33 responden, setelah ke-3 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan berdasar indikator, maka distribusi responden berdasarkan variabel *turnover intention* dapat disajikan dalam Tabel 4.10.

**Tabel 4.10** Distribusi Responden Berdasarkan *Turnover intention*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI_1	33	2.00	5.00	3.7576	.79177
TI_2	33	2.00	5.00	3.7576	.90244
TI_3	33	2.00	5.00	4.0000	1.03078
<i>Turnover intention</i>	33	2.00	5.00	3.8384	.86249

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Ditinjau dari *turnover intention* karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta, menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,8384. Hal ini berarti tingkat *turnover intention* karyawan tergolong tinggi karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Tingkat *turnover intention* tertinggi terjadi pada item sering berpikir

untuk keluar dari perusahaan ini dengan rata-rata 4,0 dan tingkat turnover terendah terjadi pada item berkeinginan keluar dari perusahaan ini dan akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat dengan rata-rata masing-masing sebesar 3,7576.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

Analisis yang akan dilakukan ditujukan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu: 1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, 2) Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*, 3) Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* dan 4) Terdapat hubungan tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan teknik PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dengan analisis dilakukan dengan *software SMARTPLS 3.0*.

##### 1. Uji Instrumen (*Outer Model*)

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian.

##### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* dilakukan dengan membandingkan nilai outer model (*loading factor*) dengan nilai kritis 0,5. Jika loading faktor  $> 0,5$  maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya  $< 0,5$  maka

dinyatakan gugur. Hasil *covergent validity* dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

**Tabel 4.11** Results for outer loadings (*Convergent Validity*)

Variabel	Item	Outer Loading	p-value	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	AF_1	0.883	0.000	0.5	Valid
	AF_2	0.859	0.000	0.5	Valid
	AF_3	0.841	0.000	0.5	Valid
	AF_4	0.874	0.000	0.5	Valid
	AF_5	0.873	0.000	0.5	Valid
	AF_6	0.845	0.000	0.5	Valid
Komitmen organisasional	CO_1	0.889	0.000	0.5	Valid
	CO_2	0.908	0.000	0.5	Valid
	CO_3	0.936	0.000	0.5	Valid
	CO_4	0.919	0.000	0.5	Valid
	Gf_1	0.697	0.000	0.5	Valid
	Gf_2	0.812	0.000	0.5	Valid
Turnover intentions	Gf_3	0.890	0.000	0.5	Valid
	Gf_4	0.869	0.000	0.5	Valid
	Gl_1	0.729	0.000	0.5	Valid
	Gl_2	0.805	0.000	0.5	Valid
	Gl_3	0.822	0.000	0.5	Valid
	Gl_4	0.861	0.000	0.5	Valid
	Gl_5	0.930	0.000	0.5	Valid
	Gl_6	0.596	0.000	0.5	Valid
	Gl_7	0.600	0.000	0.5	Valid
	Gp_1	0.809	0.000	0.5	Valid
	Gp_2	0.812	0.000	0.5	Valid
	Gp_3	0.866	0.000	0.5	Valid
	Gp_4	0.822	0.000	0.5	Valid
		NO_1	0.776	0.000	0.5
NO_2		0.943	0.000	0.5	Valid
NO_3		0.930	0.000	0.5	Valid
NO_4		0.940	0.000	0.5	Valid
Turnover intentions	TI_1	0.955	0.000	0.5	Valid
	TI_2	0.953	0.000	0.5	Valid
	TI_3	0.942	0.000	0.5	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas seperti pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil validitas telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor*  $\geq 0,5$ . Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai  $p < 0,05$ . Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

#### b. *Discriminant Validity*

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model pada output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.12:

**Tabel 4.12.** Diskriminan Validity

	<b>AF</b>	<b>CO</b>	<b>Gf</b>	<b>Gl</b>	<b>Gp</b>	<b>NO</b>	<b>Turnover</b>
<b>AF</b>	0.863						
<b>CO</b>	0.789	0.913					
<b>Gf</b>	-0.585	-0.607	0.820				
<b>Gl</b>	-0.495	-0.453	0.681	0.772			
<b>Gp</b>	-0.424	-0.388	0.655	0.664	0.828		
<b>NO</b>	0.698	0.708	-0.628	-0.539	-0.394	0.900	
<b>Turnover</b>	-0.718	-0.705	0.814	0.639	0.615	-0.725	0.950

Keterangan : \* : AKAR AVE

Sumber: Data Primer yang Diolah 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh Konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan

variabel lainnya seperti pada tabel 4.12. Sebagai contoh pada indikator stres fisik (AF) memiliki koefisien akar AVE sebesar 0,863. Nilai Akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel AF dengan CO (0,789), dan korelasi antara AF dengan *Gf* (-0,583) dan seterusnya. Dengan demikian, konstruk stres fisik dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasinya. Demikian juga untuk variabel yang lain dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Selain membandingkan Akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk, *diskriminat validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* seperti pada Tabel berikut:

**Tabel 4.13** *Cross Loading*

	AF	CO	Gf	Gl	Gp	NO	Turnover
AF_1	0.883						
AF_2	0.859						
AF_3	0.841						
AF_4	0.874						
AF_5	0.873						
AF_6	0.845						
CO_1		0.889					
CO_2		0.908					
CO_3		0.936					
CO_4		0.919					
Gf_1			0.697				
Gf_2			0.812				
Gf_3			0.890				
Gf_4			0.869				
Gl_1				0.729			

	AF	CO	Gf	GI	Gp	NO	Turnover
GL_2				0.805			
GL_3				0.822			
GL_4				0.861			
GL_5				0.930			
GL_6				0.596			
GL_7				0.600			
Gp_1					0.809		
Gp_2					0.812		
Gp_3					0.866		
Gp_4					0.822		
NO_1						0.776	
NO_2						0.943	
NO_3						0.930	
NO_4						0.940	
TI_1							0.955
TI_2							0.953
TI_3							0.942

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

### c. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dari data konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Apabila suatu konstruk yang mempunyai nilai *composite reliability* besarnya diatas 0,70 maka konstruk dinyatakan *reliable*. Berikut ini adalah hasil penelitian yang didapat dari hasil pengolahan data dengan PLS :



**Tabel 4.14** *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Stres Kerja	0.947	0.954
Komitmen Organsiasi	0.971	0.975
Turnover Intention	0.946	0.965

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan adalah *realible* atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini masing-masing item pertanyaan mempunyai nilai *realible* yang berbeda-beda. Untuk dinyatakan *realible* tiap variabel harus memiliki nilai *composite reability* di atas 0,70.

## 2. Evaluasi *Inner Model*

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

**Tabel 4.14** Hasil Uji R-Square

Model Hubungan	R Square
Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional	0.303
Stres kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>Turnover intention</i>	0.690

Sumber : data diolah, 2018

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,303 pada variabel komitmen organisasional yang berarti bahwa kemampuan model pada stres kerja dalam menjelaskan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 30,3% dan sisanya 69,4% dijelaskan oleh variabel lainnya. Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,690 pada variabel *Turnover intention* yang berarti bahwa stres kerja dan komitmen organisasional dalam menjelaskan variabel *Turnover intention* sebesar 69% dan sisanya 31% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Untuk mengukur *Goodness Of Fit* secara keseluruhan digunakan koefisien determinasi total dengan perhitungan sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dimana :

$$P_{ei}^2 = (1 - R^2)$$

Dari data diketahui bahwa  $R^2_1 = 0,303$  maka  $P^2_{e1} = (1 - 0,303) = 0,697$

Sedangkan  $R^2_2 = 0,690$  maka  $P^2_{e2} = (1 - 0,690) = 0,310$

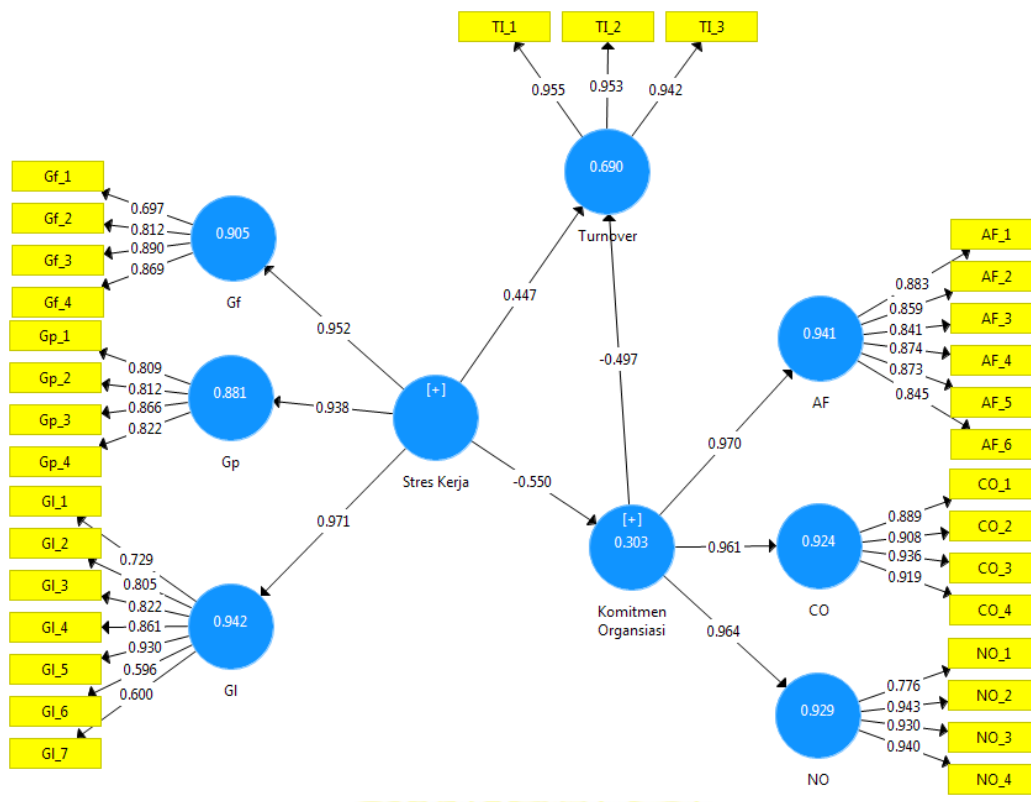
Besarnya  $R^2_m = \{1 - (0,690 \times 0,310)\} = 0,784$

Koefisien determinasi total sebesar 0,784 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel stres kerja terhadap *Turnover intention* melalui komitmen organisasional adalah sebesar 74,4%. Sedangkan sisanya sebesar 25,6% *Turnover intention* dijelaskan oleh variabel lainnya.

### 3. Pengujian Hipotesis (*Inner Weight*)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari

model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0. Hasil output PLS 3.0 ditemukan hasil nilai *bootstrapping* dengan *sample* sebesar 33 menghasilkan nilai estimasi dan probability (*p-value*) ditunjukkan pada Gambar 4.1.



**Gambar 4.1** Hasil model PLS

Hasil dari *inner weight* ini menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk yang menghubungkan antar variabel yang membentuk sebuah hipotesis.

**Tabel 4.15** Pengaruh Langsung Antar Konstruk

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Komitmen Organsasional -&gt; Turnover intention</b>	-0.497	-0.462	0.198	2.504	0.013
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organsiasional</b>	-0.550	-0.567	0.180	3.063	0.002

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	0.447	0.481	0.183	2.445	0.015

Sumber : Data Sekunder diolah, 2018

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama

$H_1$  : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Dari tabel 4.15 dalam output PLS 3.0 dapat dilihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar -0,550 dengan t hitung sebesar 3,063 dan nilai  $p=0,002 < 0,05$  pada tingkat signifikansi alpha 5%. Hasil ini dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta, sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.

Tanda negatif ditunjukkan pada koefisien jalur yaitu sebesar -0,550 yang menunjukkan arah negatif. Artinya semakin baik tinggi stres kerja yang dialami karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta maka komitmen organisasi akan semakin menurun.

#### b. Pengujian Hipotesis Kedua

$H_2$  : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

Dari tabel 4.15 dalam output PLS 3.0 dapat dilihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,447 dengan t hitung sebesar 2,445 dan nilai  $p=0,015 < 0,05$  pada

tingkat signifikansi alpha 5%. Hasil ini dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan CV. Berdikari Kartan Yogyakarta, sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Tanda positif ditunjukkan pada koefisien jalur yaitu sebesar 0,447 yang menunjukkan arah positif. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Berdikari Kartan Yogyakarta maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

### c. Pengujian Hipotesis Ketiga

$H_3$ : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Dari tabel 4.15 dalam output PLS 3.0 dapat dilihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,497 dengan t hitung sebesar 2,504 dan nilai  $p=0,013 < 0,05$  pada tingkat signifikansi alpha 5%. Hasil ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan CV. Berdikari Kartan Yogyakarta, sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Tanda negatif ditunjukkan pada koefisien jalur yaitu sebesar -0,497 yang menunjukkan arah negatif. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan CV. Berdikari Kartan Yogyakarta maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.

**d. Pengaruh Tidak langsung Stres kerja terhadap *Turnover intention* Melalui komitmen organisasional**

Hasil uji pengaruh tidak langsung variabel Stres kerja terhadap *Turnover intention* Melalui komitmen organisasional ditunjukkan pada Tabel 4.16

**Tabel 4.16** Pengaruh Tidak Langsung Stres kerja terhadap *Turnover intention* Melalui komitmen organisasional

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organsiasi -&gt; Turnover Intention</b>	0.273	0.240	0.110	2.484	0.013

Sumber : Data Sekunder diolah, 2018

Dari Tabel 4.16 dalam output PLS 3.0 dapat dilihat pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap *Turnover intention* Melalui komitmen organisasional sebesar 0,273 dengan t hitung sebesar 2,484 dan nilai *pvalue* sebesar 0,013 > 0,05 dengan alpha 5%. Sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasional terbukti secara signifikan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi stres kerja karyawan, maka akan menurunkan komitmen organisasionalnya sehingga *turnover intention* pada karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta akan semakin meningkat.

#### **4.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional**

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada

karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path stres kerja terhadap komitmen organisasional sebesar -0,550 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta maka komitmen organisasionalnya akan semakin menurun.

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Fontana dalam (Rulestari dan Eryanto, 2013: 22) berpendapat bahwa, “Dampak stres adalah organizational problem meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan turnover meningkat”. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja.

Stres yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta, seperti jumlah pekerjaan yang saya terima berlebihan, tidak merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak ada kejelasan dari perusahaan mengenai status di perusahaan yang selama ini masih banyak sebagai karyawan kontrak, sehingga menyebabkan karyawan mengalami karyawan mengalami beban kerja dan konflik peran yang besar serta karir yang belum pasti sehingga karyawanpun akan sulit untuk memiliki komitmen organisasional baik komitmen afektif, kontinuan maupun normatif

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursyamsi (2012:12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara

stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Khatibi (2009) dan Firth (2004) menyatakan hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka. Velnampy dan Aravinthan (2013) mengatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisas.

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention***

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta (H2 diterima). Hal ini dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,447 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut positif. Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan tersebut.

Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, kurangnya promosi dan hubungan yang tidak baik dengan rekan maupun atasan akan menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. Tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya



kesejahteraan bisa mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan.

Robbins dan Judge (2008) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, dan tingkat absensi yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian Yuhui (2011) membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi juga. Salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya (Manurung dan Ratnawati, 2012), dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian Mxenge (2014) dan Shahrul (2016) bahwa stres kerja yang dialami karyawan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya *turnover intentions* karyawan. Senada juga dengan penelitian (Yoong & Mastura (2013) dan Ali (2013)) bahwa karyawan yang merasa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hal ini menunjukn bahwa semakin besar nilai stres kerja maka semakin besar pengaruhnya terhadap *turnover intention*

### **3. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap *Turnover intention***

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta (H3 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path komitmen organisasional terhadap *Turnover intention* sebesar -0,497 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan karyawan CV.

Berdikari Karton Yogyakarta akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi. Menurut Choonga (2012) mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi. Komitmen organisasional berhubungan negatif dengan keinginan keluar karena semakin karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi maka akan memiliki rasa untuk mempertahankan diri didalam perusahaan yang berarti tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Oktavianti, 2012). Semakin tinggi komitmen organisasional, maka keinginan keluar akan semakin turun.

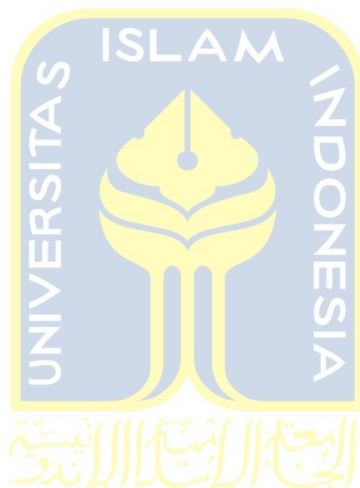
Hasil penelitian Chang (2010) yang menunjukkan hasil penelitian ada hubungan yang signifikan negatif antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Hasil juga mendukung penelitian dengan Hasil penelitian Iqra (2014) dan Saba (2014) bahwa komitmen organisasioanl berhubungan negative terhadap keinginan untuk pindah, dimana semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin rendah keinginan mereka untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin tinggi keinginan mereka untuk pindah.

#### 4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Melalui Komitmen organisasional

Dari hasil analisis jalur diketahui bahwa hipotesis keempat terdukung, yaitu bahwa variabel stres kerja karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover intention* karyawan melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta, maka akan menurunkan komitmen organisasinya sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi ini akan tinggi.

Robbins (2011) menyatakan stres merupakan keadaan dimana individu menghadapi peluang, masalah atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya, dimana hasil akhirnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian. Akhir-akhir ini stres kerja telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan dalam dunia bisnis (Qureshi, 2013). Stres kerja yang tinggi dapat berdampak pada individu dan organisasi, dimana tiap individu mengenai stres kerja akan memiliki pandangan yang berbeda, sehingga akan mempengaruhi komitmen pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen adalah hal yang dibutuhkan organisasi dalam menghadapi persaingan, hal ini karena komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mengikat karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan (Jafri, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Iqra (2014) dan Saba (2014) bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah, dimana semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin rendah keinginan mereka untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen

organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin tinggi keinginan mereka untuk pindah.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta maka komitmen organisasionalnya akan semakin menurun
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta (H2 diterima). Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan tersebut.
3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan
4. Terdapat pengaruh secara signifikan stres kerja karyawan terhadap *Turnover intention* karyawan melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan CV. Berdikari Karton Yogyakarta,

maka akan menurunkan komitmen organisasinya sehingga keinginan untuk keluarga dari organisasi ini akan tinggi.

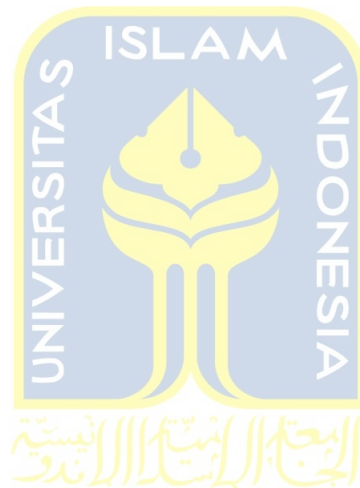
## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka dapat disampaikan beberapa saran untuk CV. Berdikari Karton Yogyakarta

1. Mengurangi tingkat stres terutama pada item yang dinilai paling rendah, yaitu pekerjaan yang terlalu sulit untuk diselesaikan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang menumpuk, dan menjadi beban yang berlebihan bagi karyawan, sehingga merasakan kesulitan untuk menyelesaikannya. Untuk itu harus ada pengaturan jadwal yang sesuai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta disesuaikan dengan jumlah SDM dan mesin produksi yang ada.
2. Meningkatkan komunikasi terhadap karyawan sehingga dapat menemukan faktor-faktor penyebab stres karyawan. dengan data yang didapat dari karyawan secara langsung dapat membantu untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat lebih dimaksimalkan secara positif.
3. Membangkitkan komitmen organisasi yang rendah seperti pada item berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan. Banyaknya status kepegawaian yang masih berstatus kontrak menyebabkan ketidakpastian terhadap status karyawan, sehingga menyebabkan keinginan yang rendah dalam meniti karir di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama. Untuk itu bagi karyawan yang sekiranya sudah cukup lama bekerja dan loyal di perusahaan ini sebaiknya

diangkat menjadi pegawai tetap, agar komitmen organisasionalnya menjadi lebih baik.

4. Perusahaan berusaha membentuk budaya organisasi yang kuat, dalam budaya organisasi yang kuat akan terbentuk nilai-nilai utama perusahaan. Dengan banyaknya karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut diharapkan mampu meningkatkan sikap komitmen dan kohesivitas pada diri karyawan. dengan komitmen yang tinggi akan mampu mengurangi keinginan *turnover* pada karyawan untuk keluar dari perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

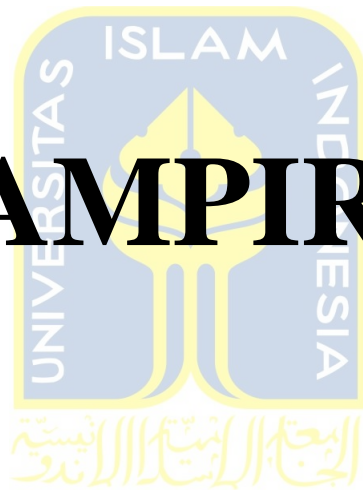
- Abdillah, F (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), h:52-58.
- Ajzen, I (1991), *Organizational of Behavior and Human Decision Processes*, University of Massachusetts at Amherst
- Augusty, F 2006, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997), *Commitment in The Workplace Theory. Research and Application*, California: Sage Publications.
- Colquitt, J. A, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2009), *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill.
- Djau, L. D. G (2011). Pengaruh Job Stressor, Job Satisfacition,dan Organizational Commitment Terhadap *Turnover Intentions* Auditor (Studi Empiris di KAP Indonesia), Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fathoni, A (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* edited by c. pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fong, Y. L and Mahfar, M (2013), Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor, *Jurnal Teknologi (social Science)*, 64 (1): 33-39.
- Ghozali, I (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, et al, (2000), *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga
- Greenberg, JS. (2002), *Comprehensive Stress Management*. 7 th ed. Mc Grew-Hill
- Heneman, H. G. III and Timothy A. Judge (2003), *Staffing Organization*, Fourth Edition, USA: Mendota House Inc
- Ikhsan, A dan Ishak, M. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*, Jakarta:Salemba Empat.
- Iqbal, S., Ehsan, S. Rizwan, M., Noreen, M. (2014), The impact of organizational Commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes, *International Journal of Human Resource Studies*, 4 (2): 181-195.



- Irwandi, A. S. (2002), *Analisis pengaruh job insecurity terhadap turnover intentions. (Studi empiris pada akuntan pendidik di perguruan tinggi)*, Tesis Magister Sains (Tidak dipublikasikan), Semarang, Program Magister: Universitas Diponegoro
- Kalidass, A & Bahron, A (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee, *International Journal of Business Administration*, 6 (5): 82-89
- Kushariyanti, A (2007), *Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif terhadap Organisasi pada Guru SMU Negeri di Semarang*, Skripsi tidak diterbitkan, Semarang : Universitas Diponegoro
- Lum, L., Kervin, J. Clark, K and Sirola. W. (1998), Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?, *Journal of Organizational Behaviour*, 19 (3): 305-320.
- Luthans, F (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta, PT. Andi.
- McShane, L. S. and Glinow, M. A. V. (2005), *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Resoluion*, 3rd edition, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mosadeghrad, A. M. (2013), Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management, *International Journal of Health Policy and Management* 2013, 1 (2) 179-186.
- Mxenge (2014) Organisational stress and the employees' intention to quit among administrative personnel at the University of Fort Hare Eastern Cape, South Africa, *International Journal of Research In Social Sciences*, 4 (5), h:13-29.
- Indriantoro, N (2002), *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan 2. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Permatasari, D (2013), Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5 (2): 121-134.
- Prasetyo, R. E. (2014), *Analisis Peluang Pertumbuhan Karir dan Implikasinya Terhadap Employee Turnover Intentions Pada Kantor Akuntan Publik*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rao, P (2006), "Measuring Consumer Perceptions Throigh Factor Analysis", *The Asian Manager*, Februari-March, 28-32.
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2008) *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.

- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., Rizwan, . (2014) The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment, *International Journal of Learning & Development*, 4 (2): 242-256.
- Sekaran, U. (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Salemba
- Salahudin, S. N., Alwi, M. N. R., Baharudin, S. S., Santhasaran, Y., Balasubramaniam, V. (2016), The Relationship between Occupational Stress, Employee Engagement and Turnover Intention, *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 3: 457-464
- Sudarmanto (2009), *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E (2009), Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank International Indonesia, Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Tziner, A., Edna, R. Ruth, R., Alexander, B. (2015), Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31 (3); 207-213.
- Toly, A. A (2001), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3 (2): 102-125.
- Yuhui, L (2011), Occupational Stressors, Turnover Intention and the Mediating Influence of Job Satisfaction: Evidence from China. *Quality and Reliability (ICQR)*, pp: 341-344.
- Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada

# LAMPIRAN



**Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Responden

Di tempat

*Assalamu'alaikum Wr, Wb*

Bersama ini, saya:

Nama : Fani Budi Andrianto

NIM : 11311 678

Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen,  
Universitas  
Islam Indonesia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dimediasi komitmen organisasional study pada karyawan di Calzone Express Yogyakarta”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berhadarp jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitianini. Atas partisipasinya dan ketersediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Fani Budi Andrianto

### IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang

1. Nama Responden : .....

2. Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

3. Usia :

Kurang dari 20 Tahun

21 Tahun – 30 Tahun

31 Tahun – 40 Tahun

41 Tahun – 50 Tahun

Lebih dari 50 Tahun

4. Status Pernikahan :

Menikah

Belum Menikah

5. Pendidikan terakhir

SLTP

SLTA

Diploma (D1/D2/D3)

S1

6. Status Karyawan :

Tetap

Tidak tetap

9. Penghasilan :

< Rp 2.000.000

Rp 2.100.000 – Rp 5.000.000

Rp 5.100.000 – Rp 8.000.000

> Rp 8.000.000

**PETUNJUK PENGISIAN**

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda. Setiap pernyataan mengharapkan satu jawaban . setiap angka mewakili kesesuaian dengan pendapat anda. Tidak terdapat jawaban benar maupun salah.

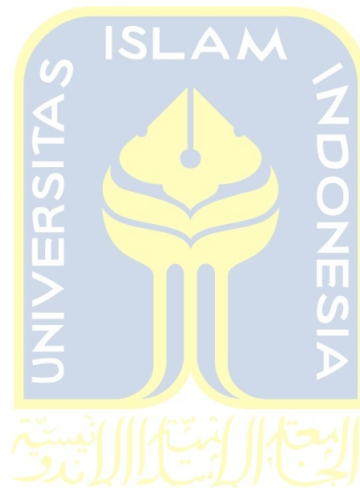
SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu - ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju



## PERNYATAAN PENELITIAN

### Bagian 1

Pada bagian berikut memuat pernyataan terkait kepemimpinan autentik. Silahkan memberi jawaban (√) sesuai dengan yang anda rasakan.

Keterangan skala:

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**R** : Ragu-ragu

**SS** : Sangat Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**S** : Setuju

Item		Skala				
		STS	TS	R	S	SS
<b>Gejala Fisiofogiis</b>						
Gf_1	Saya sering mengalami sesak nafas dan detak jantung meningkat	1	2	3	4	5
Gf_2	Tekanan darah saya meningkat dari biasanya	1	2	3	4	5
Gf_3	Saya sering mengalami sakit perut	1	2	3	4	5
Gf_4	Saat sering mengalami sakit kepala					
<b>Gejala Psikologis</b>						
Tl_1	Saya merasa memiliki kepuasan yang rendah	1	2	3	4	5
Tl_2	Saya merasa sering mengalami kecemasan	1	2	3	4	5
Tl_3	Saya merasa sering mengalami kebosanan	1	2	3	4	5
Ti_4	saya sering meunda-nunda kebosana					
<b>Gejala Perilaku</b>						
Gt_1	Saya mulai mengalami ketergantungan terhadap alcohol	1	2	3	4	5
Gt_2	Saya merokok lebih banyak dari sebelumnya	1	2	3	4	5
Gt_3	Saat merasa saya sering berbicara cepat	1	2	3	4	5
Gt_4	Absaensi saya di tempat kerja meningkat dari biasanya	1	2	3	4	5
Gt_5	Saya sering merasa kegelisahan	1	2	3	4	5
Gt_6	Saya sering mengalami gangguan tidur	1	2	3	4	5
Gt_7	Tingkat produktivitas saya menurun dari biasanya	1	2	3	4	5

## Bagian 2

Pada bagian berikut memuat pernyataan terkait kepemimpinan autentik.  
Silahkan memberi jawaban (√) sesuai dengan yang anda rasakan.

Keterangan skala:

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**R** : Ragu-ragu

**SS** : Sangat Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**S** : Setuju

Item	Item	Skala				
		STS	TS	R	S	SS
<b>Affective Commitment</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Af_1	Saya merasa nyaman berada dalam perusahaan ini	1	2	3	4	5
Af_2	Saya merasa memiliki keluarga baru di perusahaan ini	1	2	3	4	5
Af_3	Saya merasa bangga menjadi bagian perusahaan ini	1	2	3	4	5
Af_4	Saya merasa masalah di perusahaan adalah masalah saya juga	1	2	3	4	5
Af_5	Saya memiliki keinginan untuk menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan ini	1	2	3	4	5
Af_6	Saya memiliki rasa suka dan duka di dalam perusahaan ini	1	2	3	4	5
<b>Continuence commitment</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Co_1	Saya merasaberkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaan ini karena kebutuhan akan gaji	1	2	3	4	5
Co_2	Saya berkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaan ini karena terdapat keuntungan lain selain gaji	1	2	3	4	5
Co_3	Saya merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain jika keluar dari perusahaan ini	1	2	3	4	5
Co_4	Saya merasa berat meninggalkan perusahaan ini meskipun saya sangat ingin keluar	1	2	3	4	5
<b>Normative Commitment</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
No_1	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	1	2	3	4	5
No_2	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan sekarang karena masih mempunyai tanggung jawab yang tinggi	1	2	3	4	5
No_3	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	1	2	3	4	5
No_4	Saya merasa yakin terhadap perusahaan ini	1	2	3	4	5



### Bagian 3

Pada bagian berikut memuat pernyataan terkait kepemimpinan autentik.  
Silahkan memberi jawaban (√) sesuai dengan yang anda rasakan.

Keterangan skala:

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**R** : Ragu-ragu

**SS** : Sangat Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**S** : Setuju

Item	Item	Skala				
		STS	TS	R	S	SS
Turnover Intention						
Ti_1	Saya berkeinginan keluar dari perusahaan ini	1	2	3	4	5
Ti_2	Mungkin saya akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat	1	2	3	4	5
Ti_3	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini	1	2	3	4	5

### Komitmen Organisasi

A F _1	A F _2	A F _3	A F _4	A F _5	A F _6	C O _1	C O _2	C O _3	C O _4	N O _1	N O _2	N O _3	N O _4	Rata2
4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2.5
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1.786
4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3.5
2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2.786
2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	3	1	1	1.857
2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2.571
2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2.071
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1.714
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1.5
4	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2.357
3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3.5
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1.571
2	4	3	2	1	2	2	2	3	1	4	2	1	1	2.143
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4.857
3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2.071
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3.786
3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2.286

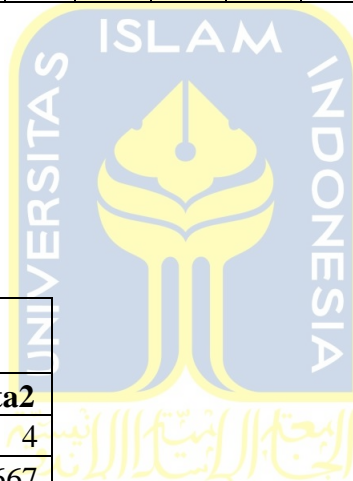
## Lampiran 2

## TABULASI DATA MENTAH

## Stres Kerja

Gf 1	Gf _2	Gf _3	Gf _4	TI _1	TI _2	TI _3	TI 4	Gt 1	Gt 2	Gt 3	Gt _4	Gt _5	Gt _6	Gt _7	Rata2
5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3.733
4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3.933
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.8
4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4.2
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4.067
4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4
3	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3.667
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.267
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3.333
4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4.067
4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2.533
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4.467
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4.667
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4.4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	3.933
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2.867
2	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2.6
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3.067
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2.933
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.933
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.933
5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4.2
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3.933
4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4.067
3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3.533
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4.467
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4.2
4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4.467
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4.4
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3.267

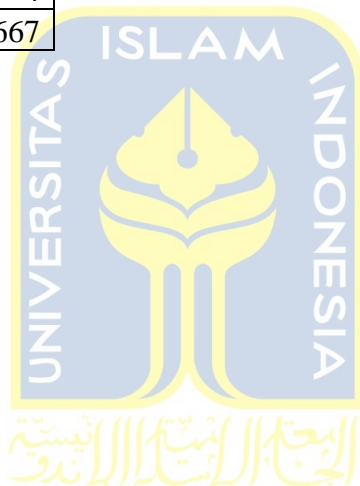
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2.286
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4.214
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2.143
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1.571
2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2.071
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1.929
3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2.857
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.857
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1.643
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1.786
2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1.429
2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1.929
3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1.643
3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3.214



### *Turnover Intention*

<b>TURNOVER INTENTIONS</b>			
<b>TI_1</b>	<b>TI_2</b>	<b>TI_3</b>	<b>Rata2</b>
4	4	4	4
4	5	5	4.667
3	3	4	3.333
3	3	3	3
4	4	5	4.333
4	4	5	4.333
4	4	5	4.333
4	5	5	4.667
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
5	5	5	5
5	5	5	5
3	2	2	2.333
4	4	5	4.333
4	4	4	4

2	3	2	2.333
3	3	3	3
3	3	2	2.667
4	4	4	4
4	3	4	3.667
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	5	4.333
3	3	4	3.333
2	2	2	2
5	5	5	5
4	4	5	4.333
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
3	2	3	2.667



## Lampiran 3

## ANALISIS DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN

## Tingkat Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	33	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuesioner yang kembali	33	100%

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	29	87.9%
Wanita	4	12.1%
Total	33	100.0%

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 Tahun	0	0.0%
21 Tahun – 30 Tahun	26	78.8%
31 Tahun – 40 Tahun	7	21.2%
41 Tahun – 50 Tahun	0	0.0%
Lebih dari 50 Tahun	0	0.0%
Total	33	100.0%

## Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTP	3	9.1%
SLTA	27	81.8%
Diploma (D1/D2/D3)	3	9.1%
S1	0	0.0%
S2	0	0.0%
S3	0	0.0%
Total	33	100.0%

## Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

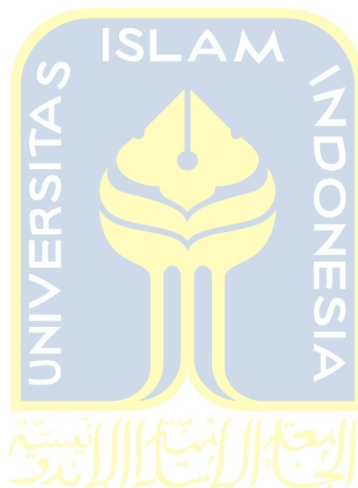
Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	22	66.7%
Belum Menikah	11	33.3%
Total	33	100.0%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase
Tetap	14	42.4%
Tidak tetap	19	57.6%
Total	33	100.0%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Karyawan

Penghasilan Karyawan	Frekuensi	Persentase
< Rp 2.000.000	23	69.7%
Rp 2.100.000 – Rp 5.000.000	7	21.2%
Rp 5.100.000 – Rp 8.000.000	3	9.1%
Total	33	100.0%



## Lampiran 4

## HASIL PLS

## Descriptives

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gf_1	33	2.00	5.00	3.9091	.91391
Gf_2	33	2.00	5.00	3.6061	.78817
Gf_3	33	2.00	5.00	4.1818	1.01411
Gf_4	33	2.00	5.00	4.0303	.72822
Tl_1	33	1.00	5.00	3.7273	.87581
Tl_2	33	2.00	5.00	3.9394	.86384
Tl_3	33	2.00	5.00	3.9091	.84275
Ti_4	33	2.00	5.00	3.9697	.80951
Gt_1	33	2.00	5.00	3.8788	.78093
Gt_2	33	2.00	5.00	3.6061	.93339
Gt_3	33	1.00	5.00	3.4848	.90558
Gt_4	33	1.00	5.00	3.3939	.78817
Gt_5	33	2.00	5.00	3.4848	.83371
Gt_6	33	2.00	5.00	3.8788	.85723
Gt_7	33	3.00	5.00	3.7879	.59987
Stres Kerja	33	2.00	4.67	3.7859	.63634
Valid N (listwise)	33				

## Descriptives

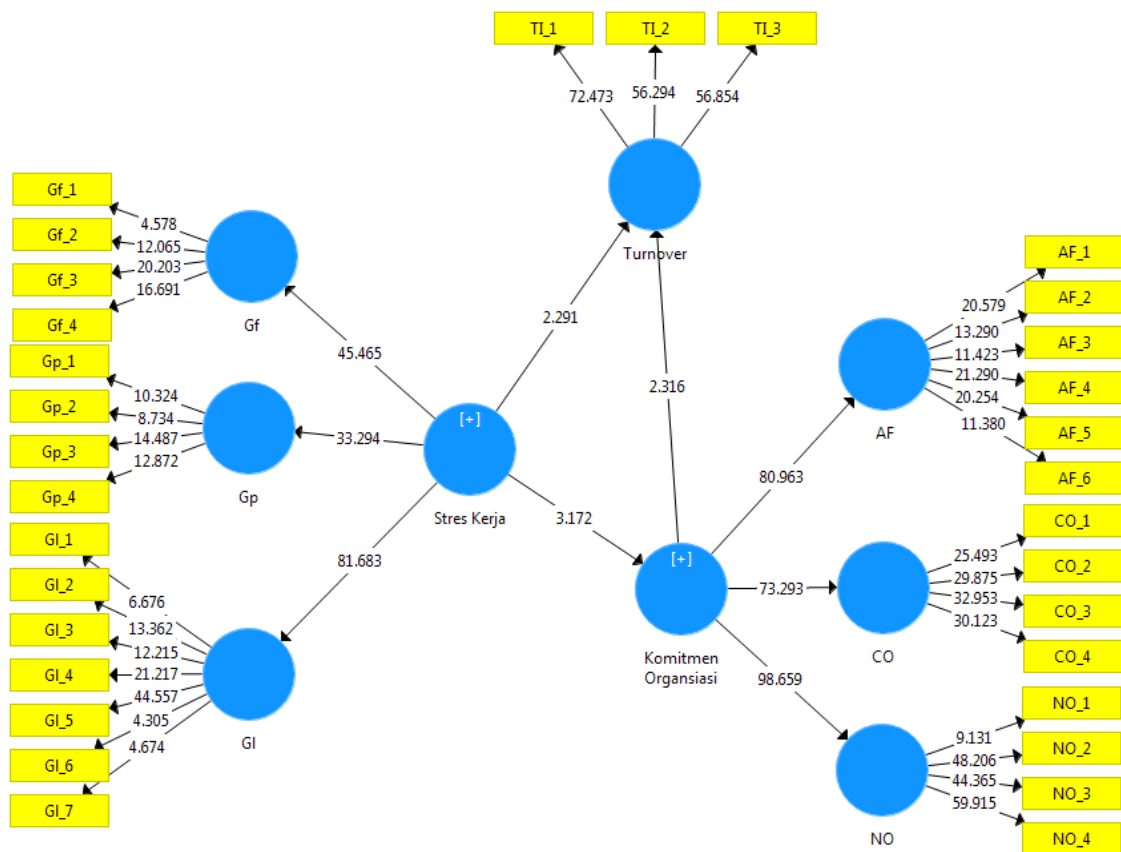
### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AF_1	33	2.00	5.00	2.7273	.91079
AF_2	33	1.00	5.00	2.6667	1.05079
AF_3	33	1.00	5.00	2.4545	1.00284
AF_4	33	1.00	5.00	2.5152	.97215
AF_5	33	1.00	5.00	2.1515	1.22783
AF_6	33	1.00	5.00	2.5758	.93643
CO_1	33	1.00	5.00	2.6970	1.07485
CO_2	33	1.00	4.00	2.3030	.95147
CO_3	33	1.00	5.00	2.5152	1.03444
CO_4	33	1.00	5.00	2.3030	1.15879
NO_1	33	1.00	4.00	2.7879	.92728
NO_2	33	1.00	5.00	2.5758	1.00095
NO_3	33	1.00	5.00	2.0303	1.26206
NO_4	33	1.00	5.00	2.2424	1.22552
Komitmen Organisasi	33	1.43	4.86	2.4675	.90388
Valid N (listwise)	33				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI_1	33	2.00	5.00	3.7576	.79177
TI_2	33	2.00	5.00	3.7576	.90244
TI_3	33	2.00	5.00	4.0000	1.03078
Turnover Intention	33	2.00	5.00	3.8384	.86249
Valid N (listwise)	33				





**Path Coefficients**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Komitmen Organiasional -&gt; AF</b>	0.970	0.968	0.013	74.163	0.000
<b>Komitmen Organiasional -&gt; CO</b>	0.961	0.960	0.013	73.585	0.000
<b>Komitmen Organiasional -&gt; NO</b>	0.964	0.964	0.011	88.343	0.000
<b>Komitmen Organiasional -&gt; Turnover Intention</b>	-0.497	-0.462	0.198	2.504	0.013
<b>Stres Kerja -&gt; Gf</b>	0.952	0.951	0.022	43.019	0.000
<b>Stres Kerja -&gt; GI</b>	0.971	0.971	0.012	82.440	0.000

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Gp</b>	0.938	0.936	0.030	31.727	0.000
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organisationsional</b>	-0.550	-0.567	0.180	3.063	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	0.447	0.481	0.183	2.445	0.015

### Total Indirect Effects

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Komitmen Organisationsional -&gt; AF</b>					
<b>Komitmen Organisationsional -&gt; CO</b>					
<b>Komitmen Organisationsional -&gt; NO</b>					
<b>Komitmen Organisationsional -&gt; Turnover Intention</b>					
<b>Stres Kerja -&gt; AF</b>	-0.534	-0.548	0.172	3.098	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; CO</b>	-0.529	-0.544	0.171	3.096	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Gf</b>					
<b>Stres Kerja -&gt; Gl</b>					
<b>Stres Kerja -&gt; Gp</b>					
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organisationsional</b>					
<b>Stres Kerja -&gt; NO</b>	-0.531	-0.546	0.172	3.084	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	0.273	0.240	0.110	2.484	0.013

### Specific Indirect Effects

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organisasional -&gt; AF</b>	-0.534	-0.548	0.172	3.098	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organisasional -&gt; CO</b>	-0.529	-0.544	0.171	3.096	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organisasional -&gt; NO</b>	-0.531	-0.546	0.172	3.084	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organisasional -&gt; Turnover Intention</b>	0.273	0.240	0.110	2.484	0.013

### Total Effects

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Komitmen Organisasional -&gt; AF</b>	0.970	0.968	0.013	74.163	0.000
<b>Komitmen Organisasional -&gt; CO</b>	0.961	0.960	0.013	73.585	0.000
<b>Komitmen Organisasional -&gt; NO</b>	0.964	0.964	0.011	88.343	0.000
<b>Komitmen Organisasional -&gt; Turnover Intention</b>	-0.497	-0.462	0.198	2.504	0.013
<b>Stres Kerja -&gt; AF</b>	-0.534	-0.548	0.172	3.098	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; CO</b>	-0.529	-0.544	0.171	3.096	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Gf</b>	0.952	0.951	0.022	43.019	0.000
<b>Stres Kerja -&gt; G1</b>	0.971	0.971	0.012	82.440	0.000
<b>Stres Kerja -&gt; Gp</b>	0.938	0.936	0.030	31.727	0.000
<b>Stres Kerja -&gt; Komitmen Organisasional</b>	-0.550	-0.567	0.180	3.063	0.002

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Stres Kerja -&gt; NO</b>	-0.531	-0.546	0.172	3.084	0.002
<b>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	0.720	0.721	0.127	5.660	0.000

### Outer Loadings

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>AF_1 &lt;- AF</b>	0.883	0.877	0.048	18.497	0.000
<b>AF_2 &lt;- AF</b>	0.859	0.853	0.062	13.959	0.000
<b>AF_3 &lt;- AF</b>	0.841	0.832	0.074	11.446	0.000
<b>AF_4 &lt;- AF</b>	0.874	0.871	0.042	20.906	0.000
<b>AF_5 &lt;- AF</b>	0.873	0.868	0.048	18.021	0.000
<b>AF_6 &lt;- AF</b>	0.845	0.832	0.076	11.151	0.000
<b>CO_1 &lt;- CO</b>	0.889	0.890	0.033	27.044	0.000
<b>CO_2 &lt;- CO</b>	0.908	0.907	0.031	29.239	0.000
<b>CO_3 &lt;- CO</b>	0.936	0.933	0.027	34.476	0.000
<b>CO_4 &lt;- CO</b>	0.919	0.915	0.034	27.266	0.000
<b>Gf_1 &lt;- Gf</b>	0.697	0.668	0.159	4.383	0.000
<b>Gf_2 &lt;- Gf</b>	0.812	0.814	0.060	13.542	0.000
<b>Gf_3 &lt;- Gf</b>	0.890	0.889	0.044	20.440	0.000
<b>Gf_4 &lt;- Gf</b>	0.869	0.867	0.050	17.282	0.000
<b>Gl_1 &lt;- Gl</b>	0.729	0.723	0.106	6.901	0.000
<b>Gl_2 &lt;- Gl</b>	0.805	0.803	0.062	13.067	0.000
<b>Gl_3 &lt;- Gl</b>	0.822	0.815	0.066	12.456	0.000
<b>Gl_4 &lt;- Gl</b>	0.861	0.864	0.041	21.200	0.000
<b>Gl_5 &lt;- Gl</b>	0.930	0.931	0.020	47.370	0.000
<b>Gl_6 &lt;- Gl</b>	0.596	0.588	0.129	4.625	0.000

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>
<b>Gl_7 &lt;- Gl</b>	0.600	0.598	0.127	4.742	0.000
<b>Gp_1 &lt;- Gp</b>	0.809	0.797	0.082	9.822	0.000
<b>Gp_2 &lt;- Gp</b>	0.812	0.808	0.082	9.899	0.000
<b>Gp_3 &lt;- Gp</b>	0.866	0.864	0.056	15.574	0.000
<b>Gp_4 &lt;- Gp</b>	0.822	0.818	0.066	12.520	0.000
<b>NO_1 &lt;- NO</b>	0.776	0.767	0.082	9.415	0.000
<b>NO_2 &lt;- NO</b>	0.943	0.940	0.020	46.507	0.000
<b>NO_3 &lt;- NO</b>	0.930	0.929	0.021	44.446	0.000
<b>NO_4 &lt;- NO</b>	0.940	0.940	0.016	58.262	0.000
<b>TI_1 &lt;- Turnover Intention</b>	0.955	0.956	0.013	71.596	0.000
<b>TI_2 &lt;- Turnover Intention</b>	0.953	0.954	0.016	61.087	0.000
<b>TI_3 &lt;- Turnover Intention</b>	0.942	0.941	0.018	52.784	0.000

### R Square

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>AF</b>	0.941	0.939
<b>CO</b>	0.924	0.921
<b>Gf</b>	0.905	0.902
<b>Gl</b>	0.942	0.940
<b>Gp</b>	0.881	0.877
<b>Komitmen Organsiasional</b>	0.303	0.281
<b>NO</b>	0.929	0.927
<b>Turnover Intention</b>	0.690	0.670

### Construct Reliability and Validity

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>AF</b>	<b>0.931</b>	<b>0.932</b>	<b>0.946</b>	<b>0.744</b>
<b>CO</b>	<b>0.933</b>	<b>0.934</b>	<b>0.952</b>	<b>0.833</b>
<b>Gf</b>	<b>0.836</b>	<b>0.857</b>	<b>0.891</b>	<b>0.673</b>
<b>Gl</b>	<b>0.881</b>	<b>0.899</b>	<b>0.910</b>	<b>0.597</b>
<b>Gp</b>	<b>0.847</b>	<b>0.850</b>	<b>0.897</b>	<b>0.685</b>
<b>Komitmen Organsiasional</b>	<b>0.971</b>	<b>0.974</b>	<b>0.975</b>	<b>0.734</b>
<b>NO</b>	<b>0.921</b>	<b>0.939</b>	<b>0.944</b>	<b>0.810</b>
<b>Stres Kerja</b>	<b>0.947</b>	<b>0.954</b>	<b>0.954</b>	<b>0.585</b>
<b>Turnover Intention</b>	<b>0.946</b>	<b>0.946</b>	<b>0.965</b>	<b>0.902</b>

### Discriminant Validity

	<b>AF</b>	<b>CO</b>	<b>Gf</b>	<b>Gl</b>	<b>Gp</b>	<b>NO</b>	<b>Turnover</b>
<b>AF</b>	0.863						
<b>CO</b>	0.789	0.913					
<b>Gf</b>	-0.585	-0.607	0.820				
<b>Gl</b>	-0.495	-0.453	0.681	0.772			
<b>Gp</b>	-0.424	-0.388	0.655	0.664	0.828		
<b>NO</b>	0.698	0.708	-0.628	-0.539	-0.394	0.900	
<b>Turnover Intention</b>	-0.718	-0.705	0.814	0.639	0.615	-0.725	0.950

**Discriminant Validity**

	<b>AF</b>	<b>CO</b>	<b>Gf</b>	<b>GI</b>	<b>Gp</b>	<b>NO</b>	<b>Turnover</b>
<b>AF_1</b>	<b>0.883</b>						
<b>AF_2</b>	<b>0.859</b>						
<b>AF_3</b>	<b>0.841</b>						
<b>AF_4</b>	<b>0.874</b>						
<b>AF_5</b>	<b>0.873</b>						
<b>AF_6</b>	<b>0.845</b>						
<b>CO_1</b>		<b>0.889</b>					
<b>CO_2</b>		<b>0.908</b>					
<b>CO_3</b>		<b>0.936</b>					
<b>CO_4</b>		<b>0.919</b>					
<b>Gf_1</b>			<b>0.697</b>				
<b>Gf_2</b>			<b>0.812</b>				
<b>Gf_3</b>			<b>0.890</b>				
<b>Gf_4</b>			<b>0.869</b>				
<b>GI_1</b>				<b>0.729</b>			
<b>GI_2</b>				<b>0.805</b>			
<b>GI_3</b>				<b>0.822</b>			
<b>GI_4</b>				<b>0.861</b>			
<b>GI_5</b>				<b>0.930</b>			
<b>GI_6</b>				<b>0.596</b>			
<b>GI_7</b>				<b>0.600</b>			
<b>Gp_1</b>					<b>0.809</b>		
<b>Gp_2</b>					<b>0.812</b>		
<b>Gp_3</b>					<b>0.866</b>		
<b>Gp_4</b>					<b>0.822</b>		

	<b>AF</b>	<b>CO</b>	<b>Gf</b>	<b>GI</b>	<b>Gp</b>	<b>NO</b>	<b>Turnover</b>
<b>NO_1</b>						<b>0.776</b>	
<b>NO_2</b>						<b>0.943</b>	
<b>NO_3</b>						<b>0.930</b>	
<b>NO_4</b>						<b>0.940</b>	
<b>TI_1</b>							<b>0.955</b>
<b>TI_2</b>							<b>0.953</b>
<b>TI_3</b>							<b>0.942</b>





**Lampiran 5****BIODATA PENELITI**

Nama : Fani Budi Andrianto

Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 12 Februari 1990

Jenis Kelamin : Laki-Laki

NIM : 11311678

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Kuncen, RT3 RW2 Kelurahan Delanggu, Kecamatan  
Delanggu, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah

Riwayat Pendidikan :

1. 1996-2002 : SDN 1 Delanggu
2. 2002-2005 : SMPN 1 Delanggu
3. 2005-2008 : SMK Katholik Santo Mikael  
Surakarta
4. 2008-2010 : Universitas Sanata Dharma
5. 2011-2019 : Universitas Islam Indonesia

Email : fanibudi90@gmail.com