

Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah

Skripsi



Oleh:

Nama : Muhammad Latifur Rohman
Nomor Mahasiswa : 14311564
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati

SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Latifur Rohman

Nomor Mahasiswa : 14311564

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 20 April 2018

Penulis,



Muhammad Latifur Rohman

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* Melalui
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil,
Kabupaten Pati

Nama : Muhammad Latifur Rohman
Nomor Mahasiswa : 14311564
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 April 2018
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Titik Nurbiyati M. Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

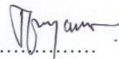
Disusun Oleh : **MUHAMMAD LATIFUR ROHMAN**

Nomor Mahasiswa : **14311564**


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

Pada hari Senin, tanggal: 14 Mei 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.



Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

Analisis Pengaruh Stres kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

Muhammad Latifur Rohman

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
Masthipung@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi stres kerja dan *job insecurity* sebagai prediktor terhadap niat berpindah dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 131 karyawan pabrik swasta. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan metode *proportional stratified sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan alat uji *IBM SPSS Statistic 24* sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional, dan pengaruh langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

Kata Kunci: *Stres kerja, Job Insecurity, Turnover Intention, Komitmen Organisasional*

The Impact of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention with Organizational Commitment as Intervening Variable

Muhammad Latifur Rohman
Management Program, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia
Masthipung@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to confirm job stress and job insecurity as a predictor of the intention to move with organizational commitment as a variable intervening. Using a quantitative approach, this research data was collected from 131 private factory employees. This study uses population and sample. Sampling technique with *proportional stratified sampling* method. Data analysis used linear regression analysis with *IBM SPSS Statistic 24* as an analytical tool.

The results of this study showed that stress has a negative influence significantly to organizational commitment, job insecurity has a negative influence significant organizational commitment, against work stress have a significant positive influence against turnover intention, job insecurity has positive influence significantly to turnover intention, organizational commitment have positive influence significantly to turnover intention, influence directly the variables work stress against turnover intention is bigger than the influence of indirect work stress variables against turnover intention through organizational commitment, and direct influence of the variable job insecurity against turnover intention is bigger than the influence of not direct variable job insecurity against turnover intention through organizational commitment on employee PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

Keyword: *Job stress, Job Insecurity, Turnover Intention, Organizational Commitment*

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh – sungguh urusan yang lain”

(QS. Al Insiroh 6-7)

“Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, tuhan seluruh alam, tidak ada sekutu baginya”

(QS. Al An’am: 162)

“Sungguh, kami benar-benar akan menguji kamu sekalian agar kami mengetahui orang-orang yang berjuang dan orang-orang yang sabar diantara kamu sekalian”

(QS. Muhammad: 31)

“Tidak ada manusia yang diciptakan gagal, yang ada hanyalah mereka yang gagal memahami potensi diri dan gagal merancang kesuksesannya”

(HR. Tirmidzi)

“Seringkali pilihan tuhanmu, tidak seperti yang kita inginkan. Baru belakangan kita ketahui bahwa pilihan-Nyalah yang terbaik”

(K.H. Musthofa Bisri)

“Husnudzon tidak akan mampu dilakukan seseorang kecuali ia punya cinta”

(Habib Luthfi bin Yahya)

“Twenty years from now you will be more dissappointed Twenty years from now you will be more dissappointed the things you did not do than by the ones you did do”

(Mark Twain)

“Idealisme adalah kemewahan terakhir yang hanya dimiliki oleh pemuda”

(Tan Malaka)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah” 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.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari stres kerja, *job Insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel interveningnya. Dalam penelitian ini, PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati yang berada dibawah naungan PT. Kebon Agung, Malang, Jawa Timur menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 131 karyawan. Berdasarkan penelitian

ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi penulis dalam berperasaan, berfikir, serta bertindak di dalam kehidupan sehari-hari, sampai akhir nanti.
3. Kedua orangtua, abah H. M. Nurhadi dan umi Hj. Siti Solihah serta kakak dan adik tersayang Choirul Sholeh dan Muhammad Najih Furqon yang selalu menghadirkan semangat, kasih sayang, serta doa-doa terindahannya.
4. Bapak Dr. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Hardjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
7. Ibunda Dra. Titik Nurbiyati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan

kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.

8. Ibunda Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen penguji skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan masukan, serta ilmu pengetahuan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat bermanfaat untuk masa depan penulis.
9. Keluarga kontrakan KOMIZA (Rif'at, Rizqi, Kang Rifan, Adit, Syamsul, Mas Rey, dan Mas Zanuar) yang selalu menjadi warna dalam setiap episode proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.
10. Keluarga "CEMARA" (Mbak Eva, Mbak Witin, Mbak Dina, Mbak Anis, Mas Dwi, Mas Said, Mas Unuy, Mas Kholis, Mas Rajiv, Mas Alga, Mas Ravi, Tistin dan Lulu) yang telah menjadi keluarga bagi penulis, semoga kita dapat berkumpul kembali di akhirat kelak.
11. *Bridging Class* "Fuad Hasyim Squad" yang telah mewarnai penulis selama kuliah, Semoga kita di pertemukan kembali dalam bentuk kesuksesan kita masing- masing.
12. Keluarga besar LDF JAM FE UII yang selalu menjadi lecutan semangat juang dalam aktivitas organisasi maupun akademik. Terima kasih atas semangat dan doanya.
13. Keluarga besar HMJM *Management Community*, DPM FE UII, dan seluruh Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia (KMUII) yang menjadi tempat belajar, berproses, serta berfikir untuk menjadi mahasiswa seutuhnya.

14. Saudara-saudaraku KKN UII Unit 325 (Reza, Kindhy, Thawi, Mega, Renita, Nina, Titis, dan Raras) di Dusun Bandungrejo, Desa Bandungrejo, Kec. Ngablak, Kab. Magelang. Jazakumullahu khoiron katsiron.
15. Sahabat-sahabat penulis, Sabri Prayogo, Hendra Aditya Y, Fadhila Ibnu Ahzam, Mukhammad Zulfal Faradis, Rizqanul Kamil, Abdur Rahman Rasyid, Subi Amri, Imam Syaiful W, Fadly Berliansyah, Muhammad Thoriq Aziz, Musthofa Abdul Karim, Purnomo, Sutikno, Raditya Agung N, Muizzal Agil T, Ach. Luthfi Purnomo , dan Rizki Nada Sanubari. Terimakasih telah menjadi “bumbu penyedap” yang jika tidak ada maka kurang nikmat rasanya masa-masa perkuliahan ini.
16. Kakanda seideologi “*Jancuks*” (Mas Rey, Mas Uya, Mas Aria, Mas Indra, Bang Dewangga dan Kang Ghobank). Semoga kita menjadi calon-calon pemimpin bangsa yang jujur dan amanah.

Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2018

Penulis

Muhammad Latifur Rohman

DAFTAR ISI

Skripsi.....	i
SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.1.1 Penelitian pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional	12

2.1.2 Penelitian pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap komitmen organisasional.....	15
2.1.3 Penelitian pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	18
2.1.4 Penelitian pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	21
2.1.5 Penelitian pengaruh komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	23
2.2 Landasan Teori.....	37
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	37
2.2.2 <i>Turnover Intention</i>	46
2.2.3 Stres Kerja.....	53
2.2.4 <i>Job insecurity</i>	61
2.2.5 Komitmen Organisasional	70
2.3 Hubungan Antar Variabel	75
2.3.1 Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional	75
2.3.2 Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap komitmen organisasional	76
2.3.3 Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	77
2.3.4 Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	78
2.3.5 Pengaruh komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	79
2.3.6 Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional	80
2.4 Kerangka Berfikir	82

2.5 Hipotesis Penelitian.....	83
BAB III METODE PENELITIAN.....	85
3.1 Pendekatan Penelitian	85
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	86
3.3 Profil Organisasi	86
3.3.1 Sejarah Berdirinya Pabrik.....	86
3.3.2 Visi Dan Misi.....	89
3.4 Populasi dan Sampel.....	90
3.4.1 Populasi.....	90
3.4.2 Sampel.....	91
3.5 Teknik Penarikan Sampel	92
3.6 Jenis Data Penelitian	94
3.6.1 Data Primer	94
3.6.2 Data Sekunder.....	94
3.7 Prosedur Pengambilan Data	95
3.8 Klasifikasi Variabel Penelitian.....	95
3.8.1 Variabel Independen	95
3.8.2 Variabel Intervening	96
3.8.3 Variabel Dependen.....	96
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	96

3.9.1 Stres kerja (X_1).....	97
3.9.2 <i>Job insecurity</i> (X_2).....	98
3.9.3 Komitmen organisasional (Z).....	99
3.9.4 <i>Turnover Intention</i> (Y).....	100
3.10 Pengukuran Variabel.....	100
3.11 Uji Instrumen Penelitian.....	102
3.11.1 Uji Validitas.....	102
3.11.2 Uji Reliabilitas.....	103
3.12 Metode Analisis Data.....	105
3.12.1 Analisis Deskriptif.....	105
3.12.2 Analisis Inferensial.....	105
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	112
4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	112
4.1.1 Uji Validitas.....	112
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	115
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	116
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	116
4.2.2 Analisis Kuantitatif.....	133
4.3 Pengujian Model Penelitian.....	137
4.3.1 Analisis Stres Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Z).....	137

4.3.2 Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Z)	139
4.3.3 Analisis Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	140
4.3.4 Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	141
4.3.5 Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	142
4.4 Uji Hipotesis	143
4.4.1 Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Z)	143
4.4.2 Pengujian Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Z)	144
4.4.3 Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)....	145
4.4.4 Pengujian Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	147
4.4.5 Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	148
4.5 Analisis Jalur/ <i>Path</i>	149
4.5.1 Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) melalui Komitmen Organisasional (Z)	151

4.5.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X ₂) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) melalui Komitmen Organisasional (Z)	152
4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	153
4.7 Pembahasan.....	154
4.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.	154
4.7.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.	155
4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	156
4.7.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	157
4.7.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	158
4.7.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Komitmen Organisasional.....	160
4.7.7 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Komitmen Organisasional	161
4.8 Pembahasan Umum.....	162
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	165
5.1 Kesimpulan	165
5.2 Saran.....	166
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN	174

DAFTAR GAMBAR

Gambar.....

Halaman

Gambar 2. 1 : Kerangka Berfikir.....	83
Gambar 3. 1 : Struktur organisasi PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil	90
Gambar 3. 2 : Analisis Jalur	110
Gambar 4. 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	117
Gambar 4. 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	119
Gambar 4. 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	120
Gambar 4. 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	121
Gambar 4. 5 : Hasil Uji Normalitas.....	134
Gambar 4. 6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	136
Gambar 4. 7 : Jalur <i>Path</i>	150

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2. 2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Sampel Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati Berdasarkan Departemen	94
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)	113
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i> (X_2)	114
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Z).....	114
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	115
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	116
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	117
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	118
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	119
Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	121
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	123
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_1).....	124
Tabel 4. 12 Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X_2).....	125
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X_2).....	126
Tabel 4. 14 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Z)	127
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Z)	128
Tabel 4. 16 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	130
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	131

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian	131
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Frekuensi Variabel Penelitian	132
Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	133
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Uji Multikolinieritas	135
Tabel 4. 22 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas	136
Tabel 4. 23 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik.....	137
Tabel 4. 24 Pengujian Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional	138
Tabel 4. 25 Pengujian <i>Job Insecurity</i> terhadap Komitmen Organisasional	139
Tabel 4. 26 Pengujian Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	140
Tabel 4. 27 Pengujian <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	141
Tabel 4. 28 Pengujian Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	142
Tabel 4. 29 Hasil Uji t Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	143
Tabel 4. 30 Hasil Uji t <i>Job Insecurity</i> Terhadap Komitmen Organisasional	144
Tabel 4. 31 Hasil Uji t Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	146
Tabel 4. 32 Hasil Uji t <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	147
Tabel 4. 33 Hasil uji t Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	148
Tabel 4. 34 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>).....	150
Tabel 4. 35 <i>Direct Effect, Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect Stres Kerja</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Komitmen Organisasional	151
Tabel 4. 36 <i>Direct Effect, Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect Stres Kerja</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Komitmen Organisasional	152
Tabel 4. 37 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	153

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	174
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	182
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	195
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity	200
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention	202
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	205
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	206
Lampiran 8 Analisis Deskriptif.....	208
Lampiran 9 Hasil Analisis Kuantitatif	209
Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	214
Lampiran 11 Surat Izin Penyusunan Skripsi	217
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian.....	218
Lampiran 13 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	219
Lampiran 14 Dokumentasi Penelitian.....	220
Lampiran 15 Biodata Penulis	221

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang barang maupun jasa, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada di dalam perusahaan itu adalah merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan yang harus di pelihara, dan di penuhi kebutuhannya dengan baik (Sutrisno, 2010). Dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki, manusia berusaha untuk berinteraksi dan bersosialisasi membentuk kelompok serta menjadi bagian dari kelompok untuk memenuhi berbagai harapan hidup (Saputra, 2017). Namun, terkadang perusahaan juga mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010). Kendala tersebut diantaranya adalah keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Fenomena yang sering muncul di dunia kerja pada saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. *Turnover intention* yang tinggi juga dapat menimbulkan ketidakefektifan di dalam perusahaan karena menyebabkan hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melatih karyawan yang baru. Dampak negatif lain dari *turnover intention* seperti misalnya dari segi biaya, kerugian perusahaan terkait biaya rekrutmen, mengganggu proses kerja,

kebocoran rahasia perusahaan, serta menurunkan moral karyawan yang di tinggalkan (Kashmir, 2016). *Turnover intention* yang terjadi pada karyawan berdampak buruk pada organisasi apabila berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (Manurung and Ratnawati, 2012).

Turnover yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya, serta karyawan merasakan adanya sesuatu yang tidak sesuai sehingga tidak ada alasan bagi mereka untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, disertai alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini. *Turnover intention* merupakan niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa *et al*, 2013). Dimana karyawan - karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis and Jackson, 2001).

Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Dimana hal tersebut merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013). Menurut Handoko (2001) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat kerjanya. Meningkatnya *turnover*

intention saat ini telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia – sia pada akhirnya, karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001).

Isu *turnover intention* ini telah menjadi isu kritis bagi manajemen selama beberapa tahun, dan ini merupakan masalah utama bagi organisasi sekarang (Arshadi and Damiri, 2013). Karyawan yang meninggalkan organisasi atas kehendaknya sendiri (*voluntary turnover*) begitu juga dengan karyawan yang meninggalkan sebuah organisasi dengan permintaan organisasi tersebut (*involuntary turnover*) dapat mengakibatkan gangguan pada operasional perusahaan, dinamika kerja tim dan kinerja sebuah unit bisnis di sebuah organisasi (Mello A, 2015). Perusahaan – perusahaan global secara terpaksa harus menerima konsekuensi seperti merubah perencanaan operasional perusahaan akibat dari *turnover*, serta tingkat *voluntary turnover* yang tinggi sangat merugikan perusahaan karena hal tersebut dapat mempengaruhi keefektifan, kesuksesan organisasi dan juga *costly* bagi perusahaan (Mello A, 2015).

Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingginya *turnover intention* pada suatu perusahaan sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* sendiri dapat ditekan. Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku

negatif yang sangat berbeda dari biasanya. *Turnover intention* juga dapat ditandai dengan adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, serta perilaku lainnya yang mencerminkan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang, dan keinginan karyawan untuk mencoba bergabung ke organisasi lain (Dharma, 2013). *Turnover intention* harus di sikapi, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001).

Turnover Intention memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013). Salah satu akibat tingginya angka *turnover intention* pada suatu perusahaan adalah adanya perubahan dalam produktivitas, stres karyawan tinggi, tingkat absensi dan kecelakaan kerja (Robbins, 2006). Stres memainkan peran penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja (Moore, 2000).

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para karyawan terutama di kota – kota besar. Masyarakat di kota – kota besar sebagian besar merupakan kaum urbanis dan industrialis yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres

muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan - tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas - tugas yang saling bertentangan (Robbins, 1996). Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan stres sebagai sebuah respon adaptif, yang di pengaruhi oleh karakteristik individu dan/atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang. Dalam jangka waktu panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung and Ratnawati, 2012).

Stres kerja memiliki dampak buruk bagi organisasi dan karyawan. Menurut Quick *et al* (2013), stres kerja menjadi penyebab utama niat karyawan untuk berhenti bekerja yang berakibat hilangnya karyawan pada suatu perusahaan. Stres yang dialami di tempat kerja juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku sebagai anggota organisasi, emosi positif, dan kinerja, serta berhubungan positif dengan kelelahan emosi, ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja (Kreitner & Kinicki, 2014). Banyak peneliti telah menemukan bahwa semakin besar tingkat stres yang dialami karyawan dalam perusahaan, menyebabkan niat karyawan untuk berhenti semakin tinggi (Kavanagh, 2005).

Kemudian Rainayee (2013) menyimpulkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Arshadi dan Damiri (2013) juga menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Sheraz *et al* (2014) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja.

Selain itu, ketika kondisi bisnis yang semakin kompetitif dan tidak menentu, perubahan harus sering dilakukan agar suatu organisasi dapat bertahan dan berhasil. Perubahan organisasional memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif yang di timbulkan dari perubahan organisasi adalah perusahaan akan dapat tumbuh dan berkembang, sedangkan dampak negatifnya akan menyebabkan munculnya perasaan ketidakpastian pada masa depan sehingga memicu perasaan cemas, khawatir sehingga dapat mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku karyawan. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan salah satu stres yang paling umum mengenai ketidakpastian akan masa depan seseorang terkait dengan pekerjaannya (Lee *et al*, 2006). Ketidakamanan kerja karyawan dapat diartikan sebagai situasi yang muncul ketika ada perbedaan antara harapan pekerja mengenai pekerjaannya, dan situasi aktual mengenai pekerjaan itu sendiri (Adewale and Adekiya, 2015). Fenomena ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dianggap sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkannya dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan mereka (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984).

Prediktabilitas kerja karyawan di organisasi menurun, karena mereka tidak dipekerjakan di organisasi selama yang mereka inginkan (Peene, 2009). Efek jangka pendek adanya *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap pemimpin. Sedangkan efek jangka panjangnya akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (Sverke *et al*, 2002). Sverke & Hellgren (2001) melihat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai fenomena persepsi yang mencerminkan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, sehingga ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu dari situasi kerja yang tidak aman.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Ismail (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap *intention to quit*. Jiménez (2017) yang menemukan bahwa *job insecurity* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit*. Dan Staufenbiel dan König (2010) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi.

Selain faktor stres kerja dan ketidakamanan dalam bekerja, komitmen organisasi juga diyakini mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Allen & Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan

maka akan memberikan dampak positif, akan tetapi juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki komitmen kerja yang rendah, maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan, seperti menurunnya produktifitas, kulaitas kerja, dan kepuasan kerja serta mampu meningkatkan tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover* (Kingkin, 2010). Komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar terhadap pekerjaannya (Morrison, 1997).

Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan membuat karyawan setia dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006). Penelitian Sow *et al* (2015) menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen afektif dengan *turnover intention*. Ratnawati (2002) juga mengemukakan bahwa pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diyakini sebagai pendorong niat untuk tetap atau keluarnya karyawan dari organisasi (Yücel, 2012), karyawan yang berkomitmen cenderung akan bertahan lebih lama dalam organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif *job insecurity* terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
5. Apakah terdapat pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *turnover intention*?
6. Lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention* atau pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional?
7. Lebih besar mana pengaruh secara langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* atau pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif *job insecurity* terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* atau pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional.
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* atau pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat bagi penulis dan perusahaan yang digunakan untuk penelitian, serta pihak lain yang mungkin membaca skripsi ini, berikut adalah manfaat penelitiannya:

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi dan pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman mengenai stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* serta penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam pengembangan teori dan penerapannya pada dunia praktek.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan pihak perusahaan untuk memperhatikan sebab-sebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Keberadaan penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan informasi dan perbandingan terhadap penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2.1.1 Penelitian pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

1. Masihabadi *et al* (2015)

Penelitian ini berjudul “*Effects of Stress On Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance.*”

Penelitian ini dirancang untuk mengukur efek dari stres kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Sebanyak 170 kuesioner didistribusikan pada auditor lembaga audit di Teheran dan Mashhad. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur dan persamaan struktural yang diselesaikan dengan analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja, stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, dan stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel stres kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan

variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu di lembaga auditor yang berada di Teheran dan Mashhad, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2. Khatibi *et al* (2009)

Penelitian ini berjudul “*The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di *Olympic National Paralympic dan Academy (NOPA)*. Populasi penelitian ini termasuk semua karyawan (*full time*) dari NOPA dan sampel adalah sama dengan populasi yaitu sebanyak 59 responden. Analisis data menggunakan *pearson correlation coefficient test, independent t test* dan ANOVA. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi, terutama komitmen afektif dan komitmen normatif, tapi tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen *continuance*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel stres kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, objek penelitian juga

berbeda yaitu di *Olympic National Paralympic dan Academy (NOPA)*. Sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

3. Bhatti *et al* (2016)

Penelitian ini berjudul "*Relationship between Job Stress and Organizational Commitment: An Empirical Study of Banking Sector.*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa dampak dari stres kerja terhadap komitmen organisasi di sektor perbankan. Dalam penelitian ini digunakan 30 kuesioner yang diisi oleh karyawan dari 3 bank yang berbeda. Analisis data penelitian menggunakan korelasi dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel stres kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel job insecurity sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu di sektor perbankan, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2.1.2 Penelitian pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional

1. Niek Peene (2009)

Penelitian ini berjudul “*Insecure Times: Job Insecurity and Its Consequences on Organizational Commitment, Occupational Commitment as a Moderating Variable.*” Penelitian ini fokus pada konsekuensi yang dirasakan karyawan dari ketidakamanan kerja, khususnya dinamika antara ketidakamanan kerja, keberlangsungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini berusaha untuk memperjelas peran komitmen karyawan dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional. Untuk menguji penelitian model konseptual ini, digunakan desain survei *cross-sectional*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 150 lembar kepada pengemudi truk yang bekerja di kargo profesional Belanda. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk menguji empat hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan ketidakamanan kerja yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi afektif yang rendah. Peran moderator komitmen kerja tidak ditemukan dalam penelitian ini, namun sebaliknya, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen. Temuan yang paling signifikan adalah keterkaitan antara komitmen kerja dan komitmen organisasi afektif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen, dan variabel

komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di perusahaan kargo di Belanda, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. .

2. Adewale dan Adekiya (2015)

Penelitian ini berjudul “*Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organisational and Societal Effects.*” Penelitian ini membahas efek yang dirasakan dari ketidakamanan kerja terhadap individu, organisasi, dan masyarakat. Memanfaatkan data sekunder dari literatur dan teori-teori yang sudah relevan dan ada sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa perasaan atau persepsi yang muncul terkait ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap berbagai bentuk permasalahan seperti masalah kesehatan baik secara fisiologis dan psikologis. Lebih lanjut lagi, adanya kondisi yang merugikan ini dapat mengancam fungsi emosional dan psikologis secara keseluruhan pada individu. Pada tingkat organisasi, ketidakamanan kerja yang dirasakan dapat mengakibatkan kepuasan kerja menjadi lebih rendah, dan secara keseluruhan produktivitas/profitabilitas organisasi juga menurun.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian

ini lebih mengkaji secara teoritis dari mulai tingkat individu, organisasi sampai tingkatan masyarakat, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

3. Babalola (2013)

Penelitian ini berjudul “*The Impact of Commitment and Job Insecurity on Openness to Organizational Change: The Case of Nigerian Civil Aviation Industry.*” Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh komitmen dan ketidakamanan kerja sebagai prediktor organisasi dalam menghadapi perubahan organisasional. Menggunakan desain survei *cross-section*, sampel diambil sebanyak 205 karyawan dari industri penerbangan di Nigeria. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan di hitung menggunakan analisis regresi hirarki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan ketidakamanan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan organisasi. Temuan ini juga memberikan dukungan empiris bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di industri penerbangan di Nigeria, sedangkan

penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2.1.3 Penelitian pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

1. Rainayee (2013)

Penelitian ini berjudul “*Employee Turnover Intention: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan persepsi adanya alternatif pekerjaan lain terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Ukuran sampel dibatasi sebanyak 100 karyawan bank di wilayah Jammu yang dipilih berdasarkan prosedur pengambilan sampel *stratified*. Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan dan pengaruh antara pengaruh stres kerja dan persepsi adanya alternatif pekerjaan lain terhadap keinginan karyawan untuk berpindah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di industri perbankan di wilayah Jammu, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2. Arshadi dan Damiri (2013)

Penelitian ini berjudul “*The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* dan prestasi kerja, serta peran moderasi *organization based self esteem (OBSE)*. Sampel yang digunakan sebanyak 286 karyawan di *Iran National Drilling Company (INDC)*, yang dipilih dengan metode *simple random sampling*. Analisis data menggunakan *pearson correlation* dan analisis regresi sederhana melalui SPSS 24. Temuan dari penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja kerja, serta hubungan positif antara stres kerja dan keinginan berpindah. Selain itu, harga diri dalam organisasi (OBSE) secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja dengan *turnover intention* dan prestasi kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di *Iran National Drilling Company (INDC)*, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

3. Sheraz *et al* (2014)

Penelitian ini berjudul “*Antecedents of Job Stress and its Impact on Employee’s Job Satisfaction and Turnover Intention.*” Penelitian ini mencoba mengidentifikasi penyebab dan efek dari stres kerja pada perilaku, sikap karyawan dan mengukur intensitas perputaran karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 200 responden di kalangan profesional di universitas wilayah Bahawalpur dan Lodhran dengan menggunakan teknik sampling non probabilitas *convenience sampling*. Analisis data menggunakan analisis SEM Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara variabel stres kerja kinerja dan intensitas perputaran karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan. Selain itu, ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan niat berpindah memiliki korelasi positif dengan stres kerja tetapi antara stres kerja dan kepuasan kerja ada korelasi negatif dan ada juga korelasi negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di universitas wilayah Bahawalpur dan Lodhran, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2.1.4 Penelitian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

1. Jiménez (2017)

Penelitian ini berjudul “*Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers.*” Studi ini mengupas tentang hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti bekerja yang dimediasi oleh variabel stres kerja. Sampel diambil sebanyak 251 pekerja di Slovenia dan 219 pekerja di Austria. Kemudian untuk analisis data menggunakan model SEM Amos. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *Job Insecurity* terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *Intention to Quit* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *job insecurity* dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di Slovenia dan Austria, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2. Ismail (2015)

Penelitian ini berjudul “*Insecurity, Burnout and Intention to Quit.*” Studi ini mengkaji dampak dari ketidakamanan kerja terhadap niat berhenti bekerja pada karyawan di sektor perbankan. Selain itu, penelitian ini juga

menguji peran mediasi *burnout* dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan *intention to quit*. Sampel sendiri terdiri dari 172 karyawan bank di Homs. Analisis data dilakukan dengan cara regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan dari ketidakamanan kerja pada *burnout* dan niat untuk berhenti. Selain itu, peningkatan kadar kelelahan secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti. Dan hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat untuk berhenti sepenuhnya dapat dimediasi oleh *burnout*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *job insecurity* dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di industri perbankan wilayah Homs, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

3. Staufenbiel dan König (2010)

Penelitian ini berjudul “*A Model for The Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism.*” Penelitian ini meneliti efek dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi kerja. Model ini menggunakan sampel sebanyak 136 karyawan non manajerial di Jerman. Analisis data sendiri menggunakan model SEM Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang

signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *job insecurity* dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu karyawan non manajerial di Jerman, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2.1.5 Penelitian pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

1. Sow *et al* (2015)

Penelitian ini berjudul “*Relationship between Affective Commitment and Turnover Intention among U.S. Healthcare Internal Auditors.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara komitmen afektif dan niat karyawan untuk berpindah. Sampel terdiri dari 92 karyawan auditor internal dalam industri kesehatan di Amerika Serikat. Koefisien korelasi dihitung untuk menguji hubungan antara dua variabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen afektif dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja dan *job insecurity* sebagai variabel independen. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu industri kesehatan di Amerika Serikat, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

2. Salleh *et al* (2012)

Penelitian ini berjudul “*Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: a Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia.*” Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden karyawan perusahaan *retail* di Peninsular, Malaysia. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja, dan juga ditemukan komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel komitmen organisasi dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja dan *job insecurity* sebagai variabel independen. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu industri *retail* di wilayah Peninsular, Malaysia. Sedangkan penelitian selanjutnya akan

meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

3. Pepe (2010)

Penelitian ini berjudul “*The Impact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers on Employee Level of Job Satisfaction and Commitment Resulting in The Intent to Turnover*”. Penelitian ini menguji hubungan antara faktor-faktor ekstrinsik motivasi seperti *perceived supervisor support (PSS)* dan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Untuk ukuran sampel sendiri diambil dari 46 responden yang terdiri dari manajer dan staf pendukung administrasi di supermarket wilayah Amerika Serikat dengan analisis data menggunakan analisis korelasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pengawasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi (afektif dan kontinyu) serta intensitas pekerjaan secara signifikan juga akan meningkatkan keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi. Peningkatan komitmen organisasi karyawan (afektif dan kontinyu) dan kepuasan kerja, akan mengakibatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara negatif dan signifikan berkurang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel komitmen organisasi dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel stres kerja dan *job insecurity* sebagai variabel independen. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda yaitu industri *retail* di

wilayah Amerika Serikat. Sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Hasil
1	<p>Masihabadi <i>et al</i> (2015)</p> <p><i>Effects of Stress on Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance</i></p> <p>International Journal of Organizational Leadership 4 (2015)303-314</p> <p>Alat analisis menggunakan SEM</p>	<p>-Stres kerja (Cartwright & Cooper, 1997)</p> <p>-Komitmen organisasi (Meyer <i>et al</i>, 2002)</p> <p>-Kepuasan kerja (Meyer <i>et al</i>, 2002)</p> <p>-<i>Turnover intention</i> (Bluedorn, 1982)</p>	<p>Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu stres juga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja.</p>
2	<p>Khatibi <i>et al</i> (2009) <i>The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy</i></p> <p>World Journal of Science 2 (4):</p>	<p>-Stres kerja (Cartwright & Cooper, 2001)</p> <p>-Komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1990)</p>	<p>Adanya hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi (komitmen afektif dan komitmen normatif), akan tetapi tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen <i>continuance</i>.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	272-278, 2009 Alat analisis menggunakan <i>pearson correlation coefficient test</i> , <i>Independent t test</i> dan ANOVA		
3	Bhatti <i>et al</i> (2016) <i>Relationship between Job Stress and Organizational Commitment: An Empirical Study of Banking Sector</i> Journal of Business Management and Economics Vol. 7(1).pp.029-037 Alat analisis menggunakan Korelasi dan regresi sederhana	-Stres kerja (Cartwright & Cooper, 1997) -Komitmen organisasi (Mowday <i>et al</i> , 2000)	Adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.
4	Niek Peene (2009) <i>Insecure Times: Job insecurity and Its Consequences on Organizational Commitment, Occupational</i>	- <i>Job insecurity</i> (De witte <i>et al</i> , 2005) -Komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1996)	<i>Job insecurity</i> mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional.

Lanjutan Tabel 2.1

	<p><i>Commitment as a Moderating Variable</i></p> <p>Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, 469-488.</p> <p>Alat analisis menggunakan regresi hierarki</p>		
5	<p>Adewale dan Adekiya (2015) <i>Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organisational And Societal Effects</i></p> <p>European Scientific Journal Vol. 1. ISSN: 1857-7881</p> <p>Alat analisis menggunakan perbandingan Literatur dan teori - teori yang relevan</p>	<p>-<i>Job insecurity</i> (Erlinghagen, 2007)</p> <p>-Pengaruh Individu, komitmen organisasi dan masyarakat (De witte <i>et al</i>, 2010)</p>	<p>Adanya perasaan atau persepsi ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan berbagai masalah baik fisiologis maupun psikologis. Pada tingkat organisasi, ketidakamanan kerja yang dirasakan mengakibatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi menjadi turun, dan secara keseluruhan produktivitas/profitabilitas organisasi juga turun.</p>
6	<p>Babalola (2013) <i>The Impact of Commitment and Job Insecurity on Openness to Organizational Change: The</i></p>	<p>-Komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1990)</p> <p>-<i>Job insecurity</i> (Hellgren <i>et al</i>, 2001)</p> <p>-Perubahan organisasi (Dunham <i>et al</i>, 1989)</p>	<p><i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh positif terhadap perubahan organisasi. Selain itu, Komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	<p><i>Case of Nigerian Civil Aviation Industry</i></p> <p>Journal of Business Management Vol 7(3).pp.206-212</p> <p>Alat analisis menggunakan regresi hirarki</p>		perubahan organisasi.
7	<p>Rainayee (2013)</p> <p><i>Employee Turnover Intention: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities</i></p> <p>International Journal of Information, Business and Management, Vol. 5, No.1</p> <p>Alat analisis menggunakan regresi berganda</p>	<p>-Stres kerja (Carwright & Cooper, 2002)</p> <p>-<i>Turnover Intention</i> (Camman <i>et al</i>, 1979)</p> <p>-Persepsi kesempatan alternatif pekerjaan (Mowdey <i>et al</i>, 1984)</p>	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8	<p>Arshadi dan Damiri (2013)</p> <p><i>The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role</i></p>	<p>-Stres kerja (Parker & Decotiis, 1983)</p> <p>-<i>Turnover Intention</i> (Camman <i>et al</i>, 1979)</p> <p>- <i>Job performance</i> (Paterson, 1922)</p> <p>- <i>OBSE</i> (Pierce <i>et al</i>, 1989)</p>	Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, prestasi kerja dan OBSE. Selain itu hasil yang paling signifikan adalah hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i> .

Lanjutan Tabel 2.1

	<p><i>of OBSE</i></p> <p>Procedia Social and Behavioral Sciences 84 706-710</p> <p>Alat analisis menggunakan regresi hirarki</p>		
9	<p>Sheraz <i>et al</i> (2014)</p> <p><i>Antecedents of Job Stress and its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intention</i></p> <p>International Journal of Learning & Development Vol.4, No. 2</p> <p>Alat analisis menggunakan SEM Amos</p>	<p>-Stres kerja (Behr <i>et al</i>, 2001)</p> <p>-Kepuasan kerja (Smith <i>et al</i>, 1992)</p> <p>-<i>Turnover intention</i> (Bluedorn, 1982)</p> <p>-<i>Work overload</i> (Behr <i>et al</i>, 1976)</p>	<p>Stres kerja memiliki korelasi positif dengan <i>turnover intention</i>, namun antara stres kerja dan kepuasan kerja ada korelasi negatif dan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah juga berkorelasi negatif. Selain itu peran <i>work overload</i> juga memiliki korelasi positif dengan stres kerja.</p>
10	<p>Jiménez (2017)</p> <p><i>Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers</i></p> <p>Journal of Industrial Psychology Vol.</p>	<p>-<i>Job insecurity</i> (Hellgren <i>et al</i>, 2002)</p> <p>-<i>Stress & Recovery</i> (Reisel <i>et al</i>, 2010)</p> <p>-<i>Intention to Quit</i> (Bluedorn, 2005)</p>	<p><i>Job Insecurity</i> terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>intention to quit</i> baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	63 No. 1 Alat analisis menggunakan SEM Amos		
11	Ismail (2015) <i>Job Insecurity, Burnout and Intention to Quit</i> International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 5, No. 4 Alat analisis menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda	- <i>Job insecurity</i> (De witte, 2000) - <i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 2014) - <i>Intention to quit</i> (Sjoberg & Sverke, 2000)	Ada pengaruh signifikan dan positif antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>intention to quit</i> .
12	Staufenbiel dan König (2010) <i>A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism</i> Journal of Occupational and Organizational Psychology 46, 73-83. Alat analisis menggunakan	- <i>Job insecurity</i> (Borg & Elizur, 1992) - <i>Turnover intention</i> (Baillod & Semmer, 1994) - <i>Work attitudes</i> (Hackman & Oldham, 1980) - <i>Absenteeism</i> (Joreskog & Sorbom, 1996)	Adanya pengaruh negatif yang signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap <i>work attitudes</i> , dan tingkat absensi karyawan, sementara <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui <i>work attitudes</i> dan tingkat absensi.

Lanjutan Tabel 2.1

	SEM lisrel		
13	<p>Sow <i>et al</i> (2015) <i>Relationship between Affective Commitment and Turnover Intention among U.S. Healthcare Internal Auditors</i></p> <p>The International Journal of Business & Management Vol. 3 No. 10</p> <p>Alat analisis menggunakan teknik korelasi</p>	<p>-Komitmen organisasi (Meyer & Allen, 2004)</p> <p>-<i>Turnover intention</i> (Camman <i>et al</i>, 1983)</p>	<p>Ada hubungan signifikan dan negatif antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i>, akan tetapi yang paling dominan adalah pengaruh dari komitmen afektif.</p>
14	<p>Salleh <i>et al</i> (2012) <i>Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia</i></p> <p>International Journal of Economics and Management Engineering Vol. 6 No. 12</p> <p>Alat analisis menggunakan</p>	<p>-<i>Job satisfaction</i> (Mobley <i>et al</i>, 1998)</p> <p>-Komitmen organisasi (Mowday <i>et al</i>, 1979)</p> <p>-<i>Turnover Intention</i> (Lee & Mowday, 1987)</p>	<p>Adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja, dan juga ditemukan komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	teknik korelasi		
15	<p>Pepe (2010) <i>The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level Of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover</i></p> <p>Journal of Business & Economics Research Vol. 8 No.9</p> <p>Alat analisis menggunakan teknik korelasi</p>	<p>-<i>Job satisfaction</i> (Bluedorn, 1982)</p> <p>-Komitmen organisasi (Meyer <i>et al</i>, 1990)</p> <p>-Niat untuk meninggalkan organisasi (Bluedorn, 1995)</p> <p>-<i>Perceived supervisor support</i> (Eisenberger <i>et al</i>, 2002)</p>	<p>Komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> berkorelasi secara negatif dan signifikan, <i>job satisfaction</i> berkorelasi negatif dengan <i>turnover intention</i>. <i>Perceived supervisor support</i> berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi dan <i>job satisfaction</i>, serta komitmen organisasi, <i>job satisfaction</i>, dan <i>Perceived supervisor support</i> berkorelasi negatif dengan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.</p>

Tabel 2.1 menunjukkan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa stres kerja dan *job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antar variabel. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, peneliti ingin menginvestigasi pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini berbeda dari penelitian – penelitian sebelumnya karena menggabungkan 4 variabel yaitu stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* dalam satu penelitian.

Tabel 2. 2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang digunakan pada penelitian ini
Stres Kerja	Masihabadi <i>et al</i> (2015), Khatibi <i>et al</i> (2009), Bhatti <i>et al</i> (2016), Rainayee (2013)	Cartwright dan Cooper (1998)	1. Faktor pekerjaan 2. Faktor individu 3. Faktor organisasi	Dalam penelitian ini menggunakan teori Cartwright dan Cooper (1998), karena teori ini dianggap dapat mewakili dari keseluruhan teori-teori yang ada serta yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya. Dengan indikator stres kerja yang meliputi : 1. Faktor pekerjaan 2. Faktor individu 3. Faktor organisasi
	Arshadi & Damiri (2013)	Parker & Decotiis (1983)	1. Perasaan dibawah tekanan yang berkaitan dengan waktu 2. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan	
	Sheraz <i>et al</i> (2014)	Behr <i>et al</i> (2001)	1. Kurangnya sumber daya 2. Kelebihan beban kerja 3. Kurangnya harmonisasi dengan rekan kerja 4. Stres kerja yang terkait dengan faktor-faktor lain	
<i>Job Insecurity</i>	Jimenez (2017), Bababola (2013)	Hellgren <i>et al</i> (1999)	1. Ketidakamanan kerja kuantitatif, kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri 2. Ketidakamanan kerja kualitatif, yang berkaitan dengan khawatir kehilangan fitur penting dari pekerjaan, seperti stabilitas kerja, penurunan gaji, dan kurangnya kesempatan promosi.	Dalam penelitian ini menggunakan teori Hellgren <i>et al</i> (1999) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari De Witte <i>et al</i> (2010). Dengan indikator <i>Job Insecurity</i> yang meliputi: 1. Ketidakamanan kerja kuantitatif. 2. Ketidakamanan kerja kualitatif.

Lanjutan Tabel 2.2

	Ismail (2015), Niek Peene (2009)	De Witte <i>et al</i> (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakamanan kerja kuantitatif 2. Ketidakamanan kerja kualitatif 	
	Adewale & Adekiya (2015)	Erlinghagen (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor mikro atau individu (pendidikan, pendapatan, usia, jenis kelamin, peran keluarga, ukuran perusahaan, jenis/tipe industri) 2. Faktor makro (undang-undang, standar, lingkungan ekonomi dll) 	
	Staufenbiel & Konig (2010)	Borg & Elizur (1992)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi afektif (rasa cemas, khawatir, rasa takut) 2. Dimensi kognitif (persepsi karyawan akan kehilangan pekerjaan tanpa menghiraukan perasaan cemas, takut akan ancaman tersebut) 	
Komitmen Organisasi	Khatibi <i>et al</i> (2009), Niek Peene (2009), Bababola (2013), Sow <i>et al</i> (2015)	Allen & Meyer (1991)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Continuance 	<p>Dalam penelitian ini menggunakan teori Meyer dan Allen (1997) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari Meyer, Allen dan Smith (1993) dan Mowday <i>et al</i> (1979). Dengan indikator komitmen organisasi yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen continuance 3. Komitmen normatif
	Adewale & Adekiya (2015)	De witte <i>et al</i> (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi 2. Keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi 3. Keinginan untuk tetap berada di organisasi 	

Lanjutan Tabel 2.2

	Masihabadi <i>et al</i> (2015), Pepe (2010)	Meyer <i>et al</i> (1990)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen kelanjutan 3. Komitmen normatif	
	Bhatti <i>et al</i> (2016), Salleh <i>et al</i> (2012)	Mowday <i>et al</i> (1979)	1. Komitmen organisasi afektif 2. Komitmen organisasi kelanjutan 3. Komitmen kerja	
<i>Turnover Intention</i>	Masihabadi <i>et al</i> (2015), Sheraz <i>et al</i> (2014), Jimenez (2017), Pepe (2010)	Bluedorn (1982)	1. Keinginan untuk berhenti 2. Mencari pekerjaan baru 3. Mengubah Pekerjaan	Dalam penelitian ini menggunakan teori Bluedorn (1982) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari Camman <i>et al</i> (1983), dan Sjöberg dan Sverke (2000). Dengan indikator <i>turnover intention</i> yaitu kesempatan untuk meninggalkan organisasi, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang, kemudian berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.
	Rainayee (2013), Arshadi & Damiri (2013), Sow <i>et al</i> (2015)	Camman <i>et al</i> (1983)	1. Secara aktif mencari pekerjaan baru 2. Kerugian yang dialami jika keluar dari organisasi 3. Keinginan untuk keluar	
	Staufenbiel & Konig (2010)	Baillod & Semmer (1994)	1. Berpikir berhenti dari pekerjaan 2. Mempertimbangkan meninggalkan perusahaan	
	Ismail (2015)	Sjöberg dan Sverke (2000)	1. Keinginan mencari pekerjaan baru di tahun depan 2. Meninggalkan perusahaan di tahun depan 3. Berhenti bekerja dari perusahaan	

Tabel 2.2 menjelaskan teori – teori yang dipakai dalam penelitian sebelumnya pada variabel stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Oleh karena itu, sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu menguji kembali hubungan variabel-variabel tersebut dengan meletakkan variabel stres kerja dan *job insecurity* sebagai variabel independen yang mempengaruhi *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang akan dilakukan pada karyawan tetap PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Untuk membuktikan teori yang sudah ada dan hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada stres kerja menggunakan teori Cartwright dan Cooper (1998), *job insecurity* menggunakan Hellgren *et al* (1999), *turnover intention* menggunakan teori Bluedorn (1982) dan komitmen organisasi menggunakan teori Meyer dan Allen (1991). Alasan pemilihan teori – teori tersebut adalah dikarenakan banyaknya penelitian yang menggunakan teori tersebut dan sudah terbukti hasilnya. Selain itu, teori – teori tersebut juga dianggap paling relevan untuk digunakan pada objek penelitian selanjutnya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Banyak sekali peneliti yang telah mendefinisikan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu Snell & Bohlander (2013) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Selain itu, pengertian lain manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2003) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Alwi (2001) mengatakan bahwa manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*).

Menurut Mathis & Jackson (2001) manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran organisasi. Jadi menurut pengertian diatas manajemen sumber daya manusia adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengelola dan

memberdayakan sumber daya manusia di dalam organisasi secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dijelaskan secara lebih detail oleh Hasibuan (2010) adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan tenaga kerja (SDM)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

4) Pengintergrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

5) Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kemampuan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma sosial. Kedisiplinan

merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi kunci terwujudnya tujuan. Tanpa disiplin yang baik, maka tujuan perusahaan akan sangat sulit terwujud.

7) Pemutusan hubungan kerja

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat terjadi disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Hal ini diatur oleh UU No. 12 Tahun 1964.

Dengan mengetahui fungsi dari manajemen sendiri, perusahaan akan mampu menetapkan strategi, metode, teknik apa yang cocok dengan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan itu sendiri.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang di dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010):

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.

- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- d) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- e) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan - perusahaan sejenis.
- f) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- g) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- h) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- i) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peran manajemen sangat penting bagi suatu perusahaan, ketika manajemen perusahaan bekerja dengan baik, maka kerjasama antar anggota organisasi akan berjalan dengan serasi dan harmonis, sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai secara optimal.

4. Pendekatan Dalam MSDM

Pengelolaan SDM dalam membangun keunggulan kompetitif sangatlah penting pada proses pencapaian tujuan organisasi. Hampir semua pakar SDM mengandalkan optimalisasi penggunaan SDM sebagai kunci keunggulan kompetitif bagi organisasi. Karena itu, Alwi (2001)

menyatakan bahwa praktek - praktek MSDM harus mampu membentuk kualitas kemampuan dan komitmen SDM yang sesuai dengan karakteristik perusahaan baik melalui pendekatan lunak (*soft approach*) maupun pendekatan keras (*hard approach*).

a. Pendekatan Lunak (*soft approach*)

Pendekatan lunak, mengeksplorasi sisi “*human*” dari seseorang. Sebagai contoh, terdapat tiga cara dalam menumbuhkan motivasi melalui pendekatan ini, yaitu dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan membangun kultur organisasi berbasis *teamwork* dan kepercayaan, melakukan otonomi tim, partisipasi melalui *total quality management* (TQM). Beberapa faktor yang harus menjadi perhatian para ahli pengembangan SDM dalam menjadikan SDM sebagai keunggulan dalam daya saing adalah membangun kompetensi yang mumpuni, membangun komitmen, dan membangun *quality of work life* (QWL).

1) Membangun Kompetensi

Kompetensi merupakan kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau pengambilan keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Keunggulan bersaing yang dimiliki suatu

organisasi sangat bergantung pada tingkat kompetensi SDM yang dimiliki.

2) Membangun komitmen

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Komitmen menyangkut sikap individu dan nilai-nilai yang ia berikan terhadap organisasi. Komponen kunci dari strategi ini antara lain, partisipasi, fleksibilitas karir, kompensasi berdasarkan prestasi, dan jaminan.

3) Membangun *Quality of Work Life* (QWL)

Membangun QWL atau kualitas kehidupan kerja dalam organisasi banyak tergantung pada filosofi organisasi. Apa pandangan atau anggapan perusahaan terhadap karyawan. Apakah sebagai faktor produksi, sebagai *asset* atau sebagai partner strategis. Bila dianggap sebagai faktor produksi maka nilai eksploitasi kemampuan mereka jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai kompensasi dan perlindungan yang mereka terima.

Jika sebagai *asset* atau partner strategis, maka komitmen organisasi untuk memperlakukan karyawan melalui pemberian kompensasi yang seimbang, jaminan karir dan peluang untuk maju akan terbuka.

b. Pendekatan Keras (*Hard Approach*)

Pengelolaan karyawan berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti, desain jabatan, pengukuran kinerja, kompensasi, *training and development*, K3 dan lain sebagainya. Menurut Alwi (2001) dalam proses pembentukan manusia unggul melalui pendekatan keras, ada tiga faktor yang secara signifikan saling terkait dan *crutial* sifatnya terutama dalam tahap *attracting and developing* yaitu:

1) Sistem rekrutmen dan seleksi

Variabel individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan dan pengamalan adalah, potensi yang dimiliki individu (*talented individual*). Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada bisa dikembangkan. Namun, faktor ini seringkali terabaikan terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Akibatnya, ketika karyawan baru mengikuti pelatihan, ternyata kemampuan yang dimiliki tidak berkembang.

2) Sistem pelatihan dan pengembangan

Budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan Jepang, seorang manajer senior, diharuskan melakukan tugas-tugas sebagai mentor dan melakukan pelatihan terhadap karyawan junior baik secara formal maupun informal. Tujuannya adalah manajer senior lebih mengerti kemana arah pelatihan sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan. Disini budaya organisasi sangat kuat pengaruhnya terhadap pembentukan prinsip kerja yang efisien. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, keterlibatan orang-orang dalam jabatan yang relevan dengan proses tersebut sangat penting.

Baik pendekatan lunak (*soft approach*) maupun pendekatan keras (*hard approach*) harus mampu berjalan dengan beriringan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang-orang yang ikut terlibat didalamnya.

2.2.2 Turnover Intention

1. Pengertian

Terjadinya *turnover* sendiri merupakan masalah klasik bagi suatu organisasi sejak dulu. *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012). Sedangkan menurut Bluedorn (1983) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk

meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis and Jackson, 2001).

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013). Menurut Handoko (2001) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan ini akan mendorong terjadinya *turnover* karyawan. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja

ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. 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.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki 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*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingginya angka *turnover intention* dalam suatu organisasi. Menurut Price (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

2) Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1) Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover intention*-nya.

2) Komitmen terhadap lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

3) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4) Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5) Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

6) Kemauan bekerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

7) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu melakukan pendekatan dan tindakan untuk memahami kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat turnover yang terjadi pada perusahaan tersebut.

3. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar

tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat *pergantian* karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung and Ratnawati, 2013). Dharma (2013) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah:

a. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.

b. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut

d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi

e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya

g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Apabila *turnover intention* tidak diantisipasi oleh organisasi, maka akan menimbulkan efek yang mengakibatkan ketidakstabilan dan kerancuan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya.

4. Indikator *Turnover Intention*

Indikator yang digunakan dalam penelitian mengadopsi dari teori yang dikemukakan oleh Bluedorn (1982), dimana *turnover intention* dapat diukur melalui :

a. Kesempatan meninggalkan organisasi

Adanya alternatif yang timbul dari dalam organisasi dimana kecenderungan karyawan melakukan *turnover intention* disebabkan karyawan melihat peluang untuk meninggalkan pekerjaan di dalam organisasi yang bisa membuat karyawan tersebut berpersepsi untuk meninggalkan organisasi sebelumnya.

b. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang

Mencerminkan individu berniat untuk keluar dari organisasi dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan tingkat kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

c. Berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, yang pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan diluar organisasi.

2.2.3 Stres Kerja

1. Pengertian

Stres biasanya dihubungkan dengan sesuatu hal yang bersifat negatif/buruk. Stres sendiri merupakan kondisi yang dialami oleh individu ketika menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang di rasa berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2002). Sedangkan menurut Cartwright & Cooper (1998) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001).

Ivancevich *et al* (2006) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres yang dialami atau di rasakan oleh seseorang individu tertentu akan tergantung pada karakteristik khas orang tersebut. Efek dari stres sendiri ada banyak dan bervariasi, beberapa efek dari stres kerja ada yang bersifat positif

seperti motivasi diri dan stimulasi untuk tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stres bersifat merusak, kontra produktif, dan secara potensial berbahaya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Agar dapat menghindarkan karyawan dari stres kerja, maka perusahaan perlu mengetahui apa saja penyebab dari stres kerja. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) bahwa stres memiliki 4 tipe umum, yaitu individu, kelompok, organisasi dan ekstraorganisasi. Pemicu stres tingkat individu adalah hal – hal yang dihubungkan dengan tugas kerja seseorang secara langsung, seperti tuntutan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, pertengakaran sehari – hari, kontrol yang di persepsikan terhadap peristiwa – peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja, dan karakteristik – karakteristik pekerjaan. Faktor pemicu stres tingkat kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial seperti kurangnya perhatian dan arahan, fokus pada hal negatif dan mengabaikan kinerja yang bagus. Faktor pemicu stres tingkat organisasi memengaruhi sejumlah besar karyawan, misalnya lingkungan dengan tekanan tinggi yang menakuti karyawan untuk bekerja sesuai standar dapat meningkatkan respons stres. Selanjutnya,

untuk faktor pemicu stres ekstraorganisasi disebabkan oleh faktor – faktor diluar organisasi, seperti status sosial ekonomi, status kerja dan bagaimana konflik diasosiasikan dengan keseimbangan karir seseorang dengan kehidupan keluarga yang menyebabkan stres.

Menurut Handoko (2011) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres kerja *on the job* adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisor yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perusahaan

Sedangkan penyebab stres *off the job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah :

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Moerhead & Griffin (2013) menjelaskan penyebab umum stres kerja (*stressor*) dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu *stressor* organisasi dan *stressor* kehidupan. *Stressor* organisasi adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres, yaitu:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan fisik
- c. Tuntutan peran
- d. Dan hubungan antar personal

Sedangkan *stressor* kehidupan adalah stres yang di pengaruhi oleh peristiwa-peristiwa diluar organisasi. *Stressor* kehidupan terbagi menjadi 2, yaitu:

- a. Perubahan kehidupan
- b. Trauma kehidupan

Setelah mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja, diharapkan perusahaan mampu mengantisipasi dan mencegah munculnya stres kerja agar kinerja karyawan tidak terganggu, dan mampu bekerja secara optimal.

3. Konsekuensi Stres Kerja

Akibat dari stres sendiri sangat banyak dan bermacam-macam. Cox (2006) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul serta dialami oleh karyawan pada suatu organisasi. Kategori yang di susun meliputi:

a. Dampak Subjektif (*Subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*.

f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas *menurun*/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Menurut Handoko (2001) akibat dari stres kerja yaitu:

- a. Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan .
- b. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan
- c. Perilaku karyawan tidak teratur
- d. Karyawan menjadi sakit dan putus asa
- e. Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan

Oleh karena itu, jika stres kerja tidak mampu diatasi oleh perusahaan, maka akan menimbulkan dampak yang merugikan bukan hanya bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi perusahaan juga akan mengalami kerugian dikarenakan produktivitas dan kinerja karyawan yang menurun.

4. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja

keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional (Moorhead & Griffin, 2013):

a. Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- 1) Berolahraga
- 2) Melakukan relaksasi dan meditasi
- 3) Manajemen waktu
- 4) Manajemen peran
- 5) Kelompok dukungan

b. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- 1) Program institusional melalui mekanisme yang sudah ada di perusahaan seperti desain dan jadwal pekerjaan diatur dengan baik

serta pengawasan yang lebih baik untuk menjaga agar beban pekerjaan tetap masuk akal.

- 2) Program kolateral yaitu program organisasi yang secara khusus diciptakan untuk membantu karyawan menangani stres, seperti program kebugaran karyawan, humor, pijat sampai yoga sebagai penangkal stres.

5. Indikator Stres

Sebagian besar definisi mengatakan bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespons terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu Moorhead & Griffin (2014) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Dalam penelitian ini, indikator stres kerja diukur dengan menggunakan teori Cartwright & Cooper (1998) yang meliputi:

a. Faktor pekerjaan

Keadaan lingkungan kerja yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu posisi, konflik organisasi dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya

perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

c. Faktor organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands* (tuntutan peran), *interpersonal demands* (tuntutan antar perseorangan), *organizational structure* (struktur organisasi) dan *organizational leadership* (kepemimpinan organisasi).

2.2.4 Job insecurity

1. Pengertian

Seiring dengan perkembangan teknologi dan industri yang semakin pesat, masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak

menentu dan dipertanyakan. Para karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya di tempat lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Smithson & Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan rasa stres terhadap karyawan. Kemudian Hellgren *et al* (1999) mencoba mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. Suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian (Pradiansyah, 1999).

Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta

berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. Selain itu, *job insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2. Komponen *Job insecurity*

Job insecurity yang terjadi di dalam organisasi terdiri dari berbagai jenis dengan dasar yang berbeda. Ashford *et al* (1989) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.
- c. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

- e. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

3. Aspek-Aspek *Job insecurity*

Job insecurity dianggap sebagai fase pertama sebelum seseorang benar – benar kehilangan pekerjaannya. Rowntree (2005) mengklasifikasikan aspek-aspek *job insecurity* yang terjadi dalam lingkup organisasi sebagai berikut:

- a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya.
- b. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat. Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.
- c. Rasa tidak berdaya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Suhartono (2007), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut.

- a. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:

- 1) lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.
 - 2) beban kerja. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu, beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang kita miliki dan beban kerja kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.
 - 3) pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di perusahaan kayu lapis, pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.
- b. Konflik Peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.

- c. Pengembangan Karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi
- d. Pusat pengendalian, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job insecurity*

Job insecurity yang terjadi di dalam organisasi tidak terjadi secara kebetulan. Akan tetapi, ada berbagai faktor yang menjadi penyebab munculnya perasaan ini muncul sehingga menjadi kekhawatiran bagi anggota – anggota organisasi. Burchell (1999) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
- b. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

5. Konsekuensi *Job insecurity*

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan (Sverke & Hellgren, 2002), diantaranya:

- a. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja
- b. Meningkatnya gangguan fisik
- c. Meningkatnya gangguan psikologis. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi *turnover*.
- d. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
- e. Makin berkurangnya komitmen organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja.
- f. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

6. Indikator *Job Insecurity*

Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting bagi karyawan. Ketika karyawan sudah merasakan ketenangan tentunya mereka akan lebih optimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di dalam organisasi. Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang

menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Dalam penelitian ini menggunakan teori Hellgren *et al* (1999) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari De Witte *et al* (2010). Dengan indikator *job Insecurity* yang meliputi:

a. Ketidakamanan kerja kuantitatif.

Mengklasifikasikan sebagai kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Yaitu munculnya perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin di pecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.

b. Ketidakamanan kerja kualitatif.

Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*Job features*): Misalnya perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja, dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam mengakses sumber-sumber yang sebelumnya

siap dipakai. Seperti: merosotnya kondisi kerja, kurangnya kesempatan promosi dan menurunnya gaji.

2.2.5 Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, perhatian dan tenaga untuk pekerjaannya. Meyer & Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi yaitu sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Sedangkan Mathis (2000) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap

menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg and Baron, 2003).

Menurut Daft (2003) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja, selanjutnya mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena diyakini komitmen ini akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sopiah (2008) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Sopiah, 2008), yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja 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.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka untuk mencapai komitmen yang tinggi dari karyawan setidaknya perusahaan untuk memperhatikan pada keempat faktor tersebut.

3. Indikator Komitmen Organisasional

Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari komitmen organisasi karyawan. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi bersifat multidimensional, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Mayer dan Aleen (1997).

Indikator tersebut adalah :

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Macam-macam komitmen afektif adalah:

1) Usia

Semakin tua para pekerja, makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka. Pekerja yang lebih tua, kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi. Umumnya karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dibanding karyawan muda.

2) Kelompok Kerja

Tingkat kepaduan dalam suatu kelompok menerima dan meresapkan tujuan organisasi melalui masing-masing anggotanya, maka mungkin sekali perilaku itu akan fungsional dilihat dari segi sistem itu keseluruhannya. Akan tetapi, kelompok kerja yang berbeda tujuan dengan organisasi akan memperlambat kerja.

3) Jabatan / Jenjang Pekerjaan

Orang-orang dengan jenjang pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja yang lebih nyaman, dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan

penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih terpuaskan.

b. Komitmen Kontinuen

Komitmen kontinuen adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Komitmen kontinuen terdiri dari :

1) Gaji / Upah

Gaji/upah merupakan suatu imbalan unik yang dapat memenuhi aneka macam kebutuhan yang berbeda beda. Gaji/ upah dalam bentuk gaji pokok dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan.

2) Tingkat Pendidikan

Makin tingginya tingkat pendidikan formal berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan serta penghasilan.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Berdasarkan pengertian tersebut, komitmen macam-macam normatif terdiri dari :

1) Absensi

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan

perusahaan dan mencari kesempatan diperusahaan lain. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen.

2) Persyaratan Kerja

Perusahaan menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang sedang dicari. Akan terjadi kecocokan antara perusahaan dan karyawan manakala ada kaitan yang memadai dari kemampuan dan minat dari karyawan dan kebutuhan.

Ketiga Dimensi tersebut sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui seberapa tinggi tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

Penelitian Masihabadi *et al* (2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Selain itu, penelitian lain dari Khatibi *et al* (2009) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi, dan Bhatti *et al* (2016) yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian tersebut didukung dengan teori dari Robbins (1996) yang mengatkan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seseorang

individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraint*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Kemudian Cartwright & Cooper (1998) menjelaskan bahwa kondisi kerja dan pekerjaan yang berulang - ulang dapat menyebabkan stres bagi karyawan serta mampu mengurangi komitmen organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki jenis tugas yang sama serta tidak dapat menemukan kesempatan karir yang lebih tinggi, maka ia akan berpotensi mengalami stres, stres ini pada akhirnya akan mengarah pada komitmen organisasi yang rendah. Kreitner & Kinicki (2014) mengklasifikasikan stres memiliki 4 tipe umum, yaitu tipe individu, kelompok, organisasi, dan ekstraorganisasi. Pada tipe organisasi, apalagi stres tidak mampu segera diantisipasi maka akan menyebabkan kecenderungan komitmen karyawan mengalami penurunan. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional*

2.3.2 Pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Niek Peene (2009) menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan ketidakamanan kerja yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi afektif yang kurang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bababola (2013) menemukan bahwa ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam perubahan yang ada dalam organisasi. Dalam penelitian Adewale dan Adekiya (2015) juga menunjukkan

bahwa pada tingkat organisasi, ketidakamanan kerja yang dirasakan dapat mengakibatkan kepuasan pekerjaan, komitmen organisasi menjadi lebih rendah, dan secara keseluruhan produktivitas / profitabilitas organisasi juga rendah.

Penelitian tersebut didukung dengan teori dari Smithson dan Lewis (2002) yang mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah - ubah. Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya komitmen karyawan. Studi yang dilakukan oleh Ashford *et al* (1989) mengungkapkan bahwa permasalahan pada ketidakamanan dalam pekerjaan akan berakibat pada komitmen organisasi seorang karyawan. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : *Terdapat pengaruh negatif signifikan job insecurity terhadap komitmen organisasional*

2.3.3 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian dari Rainayee (2013) menyimpulkan adanya hubungan dan pengaruh antara stres kerja dan kesempatan adanya pekerjaan lain di luar organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Arshadi dan Damiri (2013) menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan keinginan berpindah. Selain itu Sheraz *et al* (2014) juga menyimpulkan bahwa stres kerja, kinerja, dan intensitas perputaran karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan. Selain

itu, ambiguitas peran, konflik, kelelahan beban kerja, dan niat karyawan untuk berpindah memiliki korelasi positif dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Tekanan psikologis kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap niat karyawan berhenti.

Stres kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan niat karyawan berhenti bekerja (Moore, 2000). Stres kerja telah menjadi salah satu penyebab utama dari hilangnya karyawan (Moorhead & Griffin, 2013). Banyak peneliti menemukan bahwa semakin besar stres akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Kavanagh, 2005). Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : *Terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap turnover intention*

2.3.4 Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2015) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap *intention to quit*. Selain itu, Jiménez (2017) juga menemukan bahwa *job insecurity* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit*. Selanjutnya adalah penelitian dari Staufenbiel dan König (2010) yang menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi.

Job insecurity sendiri dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*) (Smithson and Lewis, 2002). Hellgren *et al* (1999) melihat ketidakamanan kerja sebagai

fenomena persepsi, mencerminkan rasa takut kehilangan pekerjaan secara terpaksa, sehingga ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu dari situasi kerja yang tidak aman. Yang kemudian ditafsirkan sebagai *stressor* psikososial pekerjaan, persepsi ketidakamanan kerja dimulai dengan penilaian kognitif dari situasi di masa depan, yang memicu emosi terhadap potensi kehilangan pekerjaan (Sverke *et al*, 2002). Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : *Terdapat pengaruh negatif signifikan job insecurity terhadap turnover intention*

2.3.5 Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Steers (1983) dalam bukunya menyebutkan bahwa antara komitmen organisasi dan *turnover* memiliki hubungan yang negatif. Penelitian yang dilakukan Sow *et al* (2015) juga menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen afektif dengan *turnover intention*. Salleh *et al* (2012) juga menemukan hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Selain itu Pepe (2010) juga menemukan adanya pengawasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi (afektif dan kontinyu), serta kepuasan kerja akan menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi menjadi berkurang.

Penelitian diatas didukung oleh teori dari Mowday *et al* (1982) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu, yang ditandai dengan keyakinan terhadap tujuan dan nilai - nilai organisasi, kesediaan untuk

mengerahkan usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap dengan organisasi. Komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena komitmen ini akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja (Sopiah, 2008). Morrison (1997) mengatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaannya. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006). Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5 : *Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasional terhadap turnover intention*

2.3.6 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Rainayee (2013) dalam studinya menyatakan bahwa stres berdampak pada komitmen organisasi yang akibatnya mempengaruhi kualitas perilaku organisasi. Ditambah lagi penelitian dari Sheraz *et al* (2014) menemukan bahwa komitmen dan kinerja organisasi memiliki hubungan dekat dengan perilaku organisasi. Temuan lainnya yaitu Arshadi dan

Damiri (2013) mengatakan bahwa *organisational based self esteem (OBSE)* secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja dengan *turnover* dan prestasi kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima. Ivancevich *et al* (2014) mengatakan bahwa stres yang dialami karyawan apabila tidak mampu diantisipasi oleh organisasi dapat menyebabkan meningkatnya angka *turnover* karyawan, mengganggu proses kerja, mengurangi kepuasan kerja, menurunkan tingkat komitmen karyawan, dan pada akhirnya akan menyebabkan tingkat produktivitas organisasi rendah. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : *Terdapat pengaruh langsung dari stres kerja terhadap turnover intention lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional*

2.3.7 Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional

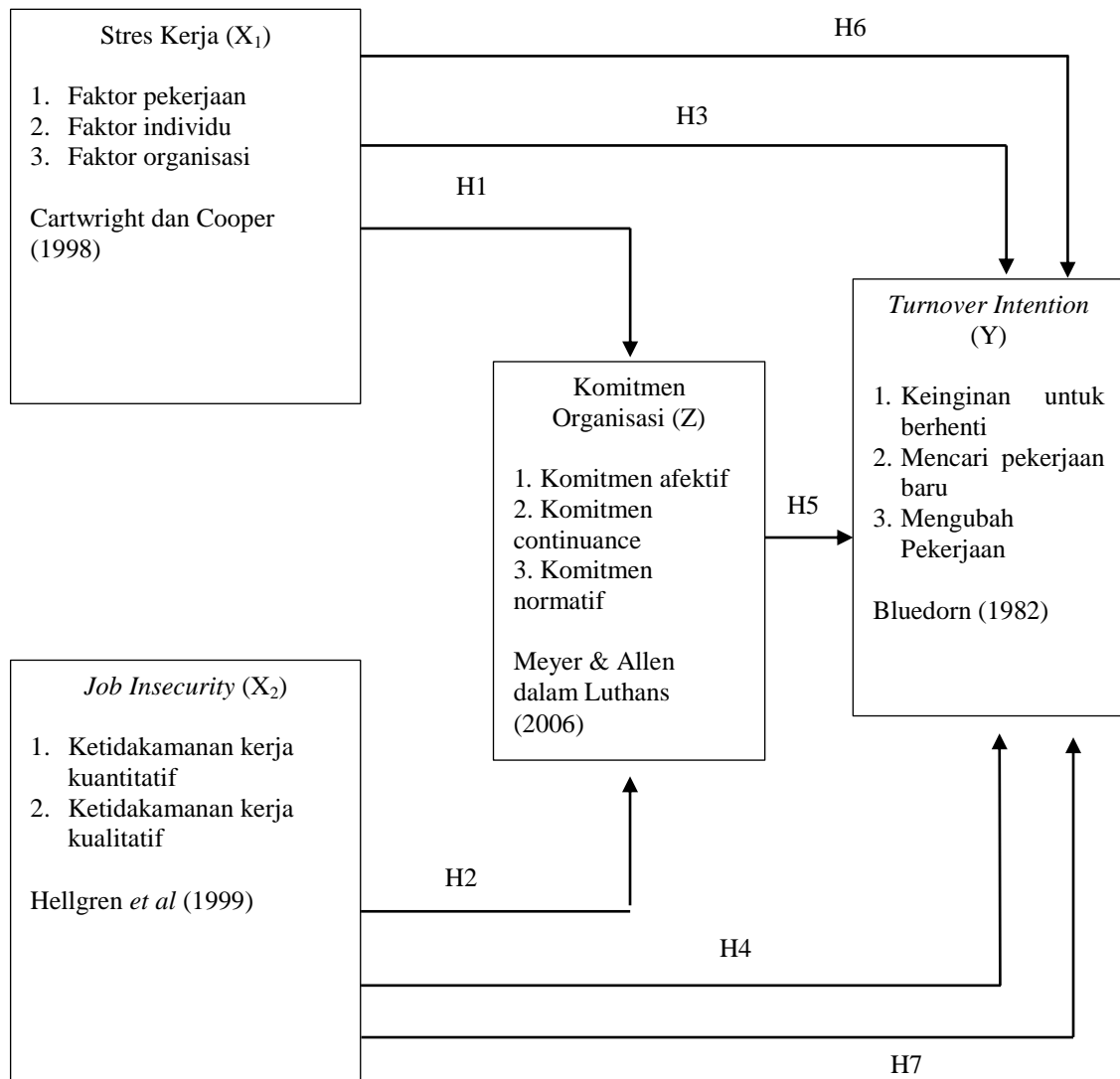
Penelitian yang dilakukan oleh Jimenez (2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap *intention to quit* baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu penelitian Staufenbiel & Konig (2010) menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara *job insecurity*, tingkat absensi karyawan, dan *turnover intention*.

Penelitian tersebut didukung dengan teori dari Hellgren *et al* (1999) yang mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan apa yang diinginkan dalam organisasi serta adanya ancaman terkait pekerjaan yang mengakibatkan munculnya perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. Karyawan berkomitmen melakukan yang terbaik, keinginan berhenti yang rendah dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, merupakan kepentingan dari organisasi dalam mempekerjakan karyawan (Mathieu & Zajac, 1990). Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7 : Terdapat pengaruh langsung dari job insecurity terhadap turnover intention lebih besar daripada pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional.

2.4 Kerangka Berfikir

Menurut Sekaran & Bougie (2013) kerangka pemikiran teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoritis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak kemudian dapat diuji dengan analisis statistik yang tepat. Berdasarkan uraian di atas untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 : Kerangka berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2013) hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional
- H2 : Terdapat pengaruh negatif signifikan *job insecurity* terhadap komitmen organisasional
- H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*
- H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*
- H5 : Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*
- H6 : Terdapat pengaruh langsung dari stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional
- H7 : Terdapat pengaruh langsung dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal antara variabel-variabel, yaitu mengenai ada tidaknya pengaruh variabel stres kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasional dan dampaknya terhadap *turnover intention*. Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa (Indriantoro & Supomo, 2002).

Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode penelitian survey (Creswell, 2009). Dalam rancangan survei, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif beberapa kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Dari sampel ini, peneliti melakukan generalisasi atau membuat klaim – klaim tentang populasi itu. Penelitian ini disebut metode pendekatan kuantitatif dikarenakan data dalam bentuk kata – kata yang umumnya di peroleh melalui pertanyaan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2013).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2017 sampai dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian lengkap.

3.3 Profil Organisasi

3.3.1 Sejarah Berdirinya Pabrik

PT Kebon Agung memiliki sejarah cukup panjang. Cikal bakal perusahaan ini diawali dari kepemilikan "*Naamloze Vennootschap (NV) Suiker Fabriek Kebon Agoeng*" atau NV S.F. Kebon Agoeng oleh De Javasche Bank pada 1935, kemudian disusul dengan pembelian seluruh saham *NV Cultuur Maatschappij* Trangkil pada 1962. Sejak saat itu sampai hari ini, PT Kebon Agung mempunyai 2 PG: Kebon Agung dan Trangkil.

PG Trangkil berdiri lebih dulu dibanding PG Kebon Agung. PG ini didirikan pada 2 Desember 1835 di Desa Suwaduk, Kecamatan Wedarijaksa, Kabupaten Pati. Pada awalnya PG ini dimiliki H. Muller, seorang pengusaha penggilingan tebu. Setelah Tuan Muller meninggal dunia kepemilikan perusahaan diteruskan oleh Tuan P.A.O. Waveren Pancras Clifford. Pada 24 Oktober 1838 lokasi pabrik dipindahkan ke Desa Trangkil, Kecamatan Trangkil, Wedarijaksa dengan kapasitas giling sebesar 3.000 kth atau 300 tth. Lokasi PG di desa Trangkil tersebut kini

menjadi bagian kecamatan Trangkil, yang terletak +11 km sebelah utara kota Pati arah ke Jepara.

Pada 1841 kepemilikan PG Trangkil kembali berpindah tangan kepada Tuan P. Andreas. Perusahaan ini selanjutnya berpindah tangan secara perorangan beberapa kali, dan tercatat sebagai pemilik terakhir adalah Ny. Janda Ade Donariere EMSDA E. Janies van Herment. Pada 1917 kepemilikan PG Trangkil berubah bentuk menjadi Perseroan dengan nama *Naamloze Vennootschap (NV) "Cultuur Maatchappy Trangkil"* dan sebagai pengelolanya diserahkan pada Kantor Perwakilan Biro Management NV Handel - Landbouw Maatchappy "Tiedeman & van Kerchem (TvK)" di Jakarta. Sebelum pendudukan Jepang, seluruh saham *NV Cultuur Maatchappy* Trangkil dimiliki oleh "*De Indiche Pensioenfondsvan de Javasche Bank*". Sementara pengelolaan pabriknya sendiri tetap dipegang NV Tiedeman & van Kerchem (TvK). Setelah Indonesia merdeka, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 1946, seluruh perusahaan gula harus dikelola oleh Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara (BPPGN) yang berkedudukan di Surakarta.

Pada saat Agresi Belanda, banyak PG tidak beroperasi dan dikuasai tentara Belanda termasuk PG Kebon Agung, sehingga BPPGN tidak dapat berfungsi dengan baik. Pada 21 Desember 1949 sesuai Peraturan Pemerintah tanggal 25 Agustus 1949 BPPGN dibubarkan. Pada 8 Maret 1950 keluar Pengumuman Pemerintah No. 2 tahun 1950 yang dikeluarkan oleh 3 Menteri, yaitu Menteri Dalam Negeri, Menteri Perkebunan dan

Menteri Pertanian tentang pembentukan Panitia Pengembalian Perkebunan kepada pemiliknya. Dengan ketentuan tersebut, mulai 1950 PG Kebon Agung dan Trangkil kembali dikelola oleh Tiedeman & van Kerchem (TvK). Pengelolaan ini berakhir pada proses pengambilalihan (nasionalisasi) semua perusahaan - perusahaan yang dimiliki atau dikelola perusahaan asing oleh Pemerintah Indonesia pada 1958. Sejak saat itu kedua PG dikelola oleh Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula atau BPU-PPN Gula. Pada 1962 PT PG Kebon Agung membeli seluruh saham *NV Cultuur Maatschappij* Trangkil dan mulai saat itu PG Trangkil menjadi milik PT PG Kebon Agung disamping PG Kebon Agung.

Pada 1967 Pemerintah melikuidasi BPUPPN Gula dan pada tahun 1968 mengeluarkan Peraturan untuk meninjau kembali perusahaan-perusahaan yang telah dinasionalisasi dan selanjutnya berdasarkan PP No. 3/1968 PT PG Kebon Agung dikembalikan kepada Pemilik semula. Pada 17 Juni 1968 dengan Surat Penetapan Direksi Bank Negara Indonesia Unit I (yang kemudian kembali bernama Bank Indonesia) dalam kedudukannya sebagai Pengurus dari Dana Pensiun dan Tunjangan Bank Negara Indonesia Unit I serta Yayasan Dana Tabungan Pegawai-Pegawai Bank Negara Indonesia Unit I selaku Pemegang Saham dan Pemilik PT PG Kebon Agung menunjuk PT Biro Management Tri Gunabina sebagai Direksi Pengelola PT PG Kebon Agung.

PT Kebon Agung dengan 2 PG yang dimilikinya bisa dikatakan mewakili sejarah panjang industri gula tebu di Jawa. Kedua PG bisa eksis dalam mengarungi dinamika perubahan dengan berbagai kemelut, tarik ulur kepentingan, dan kondisi sosial politik. Pengalaman nan panjang melewati berbagai rintangan dan persoalan ini menjadi modal ke depan bagi perusahaan untuk tetap berdiri dan beroperasi. Perusahaan bertekad sekuat tenaga agar kedua PG akan terus menjadi bagian dari industri gula Indonesia, yang berkontribusi kepada suplai gula nasional dan perekonomian wilayah.

3.3.2 Visi Dan Misi

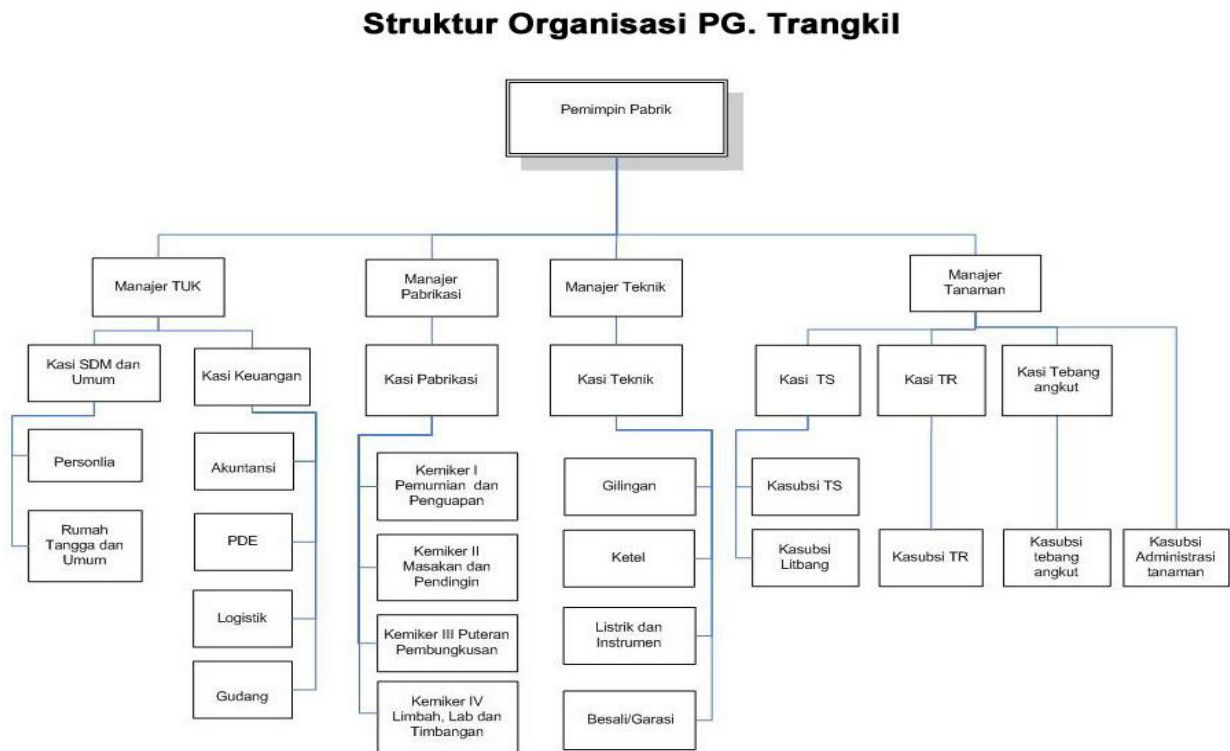
a. Visi

Mewujudkan Perusahaan yang bergerak dalam Industri Gula yang berdaya saing tinggi, mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenuhi kepentingan Petani sebagai mitra kerja, Karyawan, Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan (*stakeholder*) lainnya.

b. Misi

Mengembangkan bisnis industri gula dari yang sekarang ada melalui peningkatan skala usaha, efisiensi, dan daya saing serta memanfaatkan peluang bisnis agro industri non gula berdasarkan prinsip - prinsip perolehan keuntungan dengan memanfaatkan secara optimal kemampuan manajemen dan finansial.

c. Struktur Organisasi



Gambar 3. 1: Struktur organisasi PT. Kebon Agung Pabrik Gula rangkil
Sumber: Data primer diolah, 2018

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati yang berjumlah 192 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2014). Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua elemen populasi membentuk sampel (Sekaran dan Bougie, 2013). Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin (Umar, 2005), yaitu sebagai berikut :

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

Dalam hal ini :

N = Populasi

n = Sampel

e = Prosentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

$$n = \frac{192}{1 + 192 (0,05)^2}$$

$$n = 130.639$$

Dari perhitungan tersebut, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 131 karyawan tetap PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

3.5 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Sampling*. Menurut Sugiyono (2005), teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proportional. Sedangkan menurut Sekaran (2006) pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Untuk masing-masing karyawan menurut tingkat pendidikannya agar setiap karyawan mempunyai proporsi yang sama. Besar sampel dapat dicari dengan rumus (Sugiyono, 2005):

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N} \times n_0$$

Dalam hal ini :

n_i = Banyaknya sampel karyawan dari tiap departemen

N_i = Banyaknya karyawan tiap departemen

N_o = Banyaknya sampel

$\sum N$ = Banyaknya populasi

Penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti didasarkan atas departemen para karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

Besar sampel pada departemen adalah :

$$n_1 = \frac{69}{192} \times 131 = 47,07 \rightarrow 47 \quad : \text{Tata usaha \& Keuangan}$$

$$n_2 = \frac{47}{192} \times 131 = 32,06 \rightarrow 32 \quad : \text{Teknik}$$

$$n_3 = \frac{34}{192} \times 131 = 23,19 \rightarrow 23 \quad : \text{Pabrikasi}$$

$$n_4 = \frac{3}{192} \times 131 = 2,04 \rightarrow 2 \quad : \text{Quality control}$$

$$n_5 = \frac{39}{192} \times 131 = 26,60 \rightarrow 27 \quad : \text{Tanaman}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati yang akan digunakan, disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 1 Sampel Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Populasi	Sampel
1	Tata usaha & Keuangan	69	47
2	Teknik	47	32
3	Pabrikasi	34	23
4	<i>Quality control</i>	3	2
5	Tanaman	39	27
Jumlah		192	131

Sumber : Data primer diolah, 2018

3.6 Jenis Data Penelitian

3.6.1 Data Primer

Menurut Sekaran & Bougie (2013) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden mengenai stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sekaran & Bougie (2013) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Sementara menurut Sugiyono (2010), Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder ini yaitu

mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, pembagian tugas dan wewenang, struktur organisasi dan lain-lain.

3.7 Prosedur Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner (angket) dan wawancara tidak terstruktur. Menurut Sekaran & Bougie (2013) Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban mereka, jawaban biasanya lebih erat dengan pilihan tertentu. Penelitian ini mengutamakan untuk memperoleh data primer dengan fokus pada penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan tentang stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada para karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

3.8 Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

3.8.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah salah satu variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Maka, ketika variabel independen muncul, variabel dependen juga muncul dan setiap unit peningkatan variabel independen, ada peningkatan atau penurunan variabel dependen. Dengan kata lain, varians dependen dicatat

oleh variabel independen (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam penelitian ini, variabel independen pada penelitian ini adalah:

- a. Stres kerja (X_1)
- b. *Job insecurity* (X_2)

3.8.2 Variabel Intervening

Variabel *Intervening/mediating*/antara adalah merupakan salah satu variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen (Sekaran & Bougie, 2013). Sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening yaitu komitmen organisasional (Z).

3.8.3 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam investigasi didalam penelitian, melalui analisis terhadap variabel terikat, yaitu menemukan variabel yang mempengaruhinya, memungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi atas suatu masalah (Sekaran & Bougie, 2013). Variabel dependen pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

3.9 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran & Bougie (2013) mengoperasionalkan, atau secara operasional adalah mendefinisikan suatu konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Hal tersebut kemudian di terjemahkan kedalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga menghasilkan indeks

pengukuran konsep. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.9.1 Stres kerja (X_1)

Robbins (1996) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraint*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dalam penelitian ini menggunakan teori Cartwright & Cooper (1998), dengan indikator stres kerja yang meliputi :

1. Faktor pekerjaan

- a. Tugas, tanggung jawab tidak sesuai dengan *job description*
- b. Adanya tekanan
- c. Pekerjaan yang dilakukan banyak
- d. Keterlibatan dalam pekerjaan
- e. Kontrol atas pekerjaan

2. Faktor individu

- a. Tuntutan individu
- b. Kejelasan dalam pekerjaan
- c. Hubungan dengan rekan kerja
- d. Pemberian kompensasi
- e. Adanya masalah di tempat kerja

3. Faktor organisasi

- a. Kerjasama dalam organisasi

- b. Standar kerja
- c. Peraturan organisasi
- d. Peluang pengembangan karir
- e. Pengawasan pekerjaan

3.9.2 *Job insecurity* (X₂)

Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Dalam penelitian ini menggunakan teori Hellgren *et al* (1999) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari De Witte *et al* (2010). Dengan indikator *Job Insecurity* yang meliputi:

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif, mengklasifikasikan sebagai khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri.
 - a. Kehilangan pekerjaan
 - b. Posisi pekerjaan
 - c. Waktu bekerja
2. Ketidakamanan kerja kualitatif, yang berkaitan dengan khawatir kehilangan fitur penting dari pekerjaan, termasuk stabilitas kerja, penilaian kinerja positif dan promosi.
 - a. Jadwal kerja
 - b. Penilaian kinerja
 - c. Promosi jabatan

3.9.3 Komitmen organisasional (Z)

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Indikator komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (1991) adalah:

1. Komitmen organisasi afektif / *affective commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena memang keinginan
 - a. Karir pekerjaan
 - b. Perasaan bangga terhadap perusahaan
 - c. Keterikatan emosional
 - d. Perasaan memiliki
 - e. Arti organisasi bagi kehidupan
2. *Continuance commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena kebutuhan
 - a. Bekerja merupakan kebutuhan dan keinginan
 - b. Kesulitan untuk meninggalkan perusahaan
 - c. Kehidupan akan terganggu apabila meninggalkan pekerjaan
 - d. Sedikit pilihan pekerjaan apabila meninggalkan organisasi
3. *Normative commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena merasa berkewajiban
 - a. Kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi
 - b. Jasa perusahaan bagi kehidupan karyawan

- c. Kontribusi yang diberikan bagi organisasi
- d. Kesetiaan terhadap organisasi

3.9.4 Turnover Intention (Y)

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan teori Bluedorn (1982) yang juga memiliki kesamaan dengan teori dari Cammon *et al* (1983), dan Sjöberg dan Sverke (2000). Dengan indikator *turnover intention* yang meliputi:

- a. Kesempatan meninggalkan organisasi
- b. Keinginan untuk berhenti
- c. Berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat

3.10 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2010), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, ke mudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert sendiri di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada 5 titik skala (Sekaran & Bougie, 2013).

Keperluan analisis kuantitatif, dari masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yang berbeda, dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan lima kategori jawaban, yaitu :

STS	= Sangat tidak setuju, dengan skor	1
TS	= Tidak setuju, dengan skor	2
R	= Ragu-ragu, dengan skor	3
S	= Setuju, dengan skor	4
SS	= Sangat setuju, dengan skor	5

Skala linkert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan, dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* sangat rendah
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* rendah
3. Nilai jawaban 3,00 s/d 3,39 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* cukup
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* tinggi
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* sangat tinggi

3.11 Uji Instrumen Penelitian

3.11.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur (Sekaran & Bougie, 2013). Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2010). Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir

pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *korelasi pearson product moment* (Umar, 2005) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien validitas butir pertanyaan
- n = jumlah responden
- X = skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil
- Y = skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan
- XY = jumlah skor perkalian X dengan Y
- $\sum X$ = Jumlah skor X
- $\sum Y$ = Jumlah skor Y
- $\sum Z$ = Jumlah skor Z

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis *item* yaitu mengkorelasikan skor setiap *item* dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor *item* pertanyaan), dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 24 *for windows*. *Item* pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan dibawah 5 persen (0,05).

3.11.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2013) uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah – langkah alat ukur yang digunakan apapun kosep pengukurannya. Sedangkan menurut Ghozali (2013)

reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Menurut Arikunto (2010), rumus alphanya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah *varians* butir

$\sum \sigma_t^2$ = *Varians* total

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*.

3.12 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.12.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2010). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

3.12.2 Analisis Inferensial

a) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Seperti diketahui bahwa uji t dan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* untuk masing – masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memnuhi uji normalitas

apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada diatas 0,05 atau 5 persen, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5 persen, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Salah satu cara mendeteksi ada tau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

Dasar analisis:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), sehingga akan diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel –variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matriks korelasi variabel – variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi 2 atau lebih variabel independen.
- c) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

b) Analisis Regresi Sederhana

Menurut Situmorang (2010) Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional terhadap variabel *turnover intention*. Dengan persamaan adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1Z + e$$

Keterangan:

$$Y = \textit{Turnover Intention}$$

$$Z = \text{Komitmen organisasional}$$

$$E = \textit{error}$$

c) Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi dari analisis regresi, maka di perlukan pengambilan keputusan terkait dengan kebenaran hipotesis yang diajukan. Menurut Ghozali (2013), perlu dilakukan uji statistic dimana uji statistik yang digunakan adalah uji t, yaitu :

1) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis 0 (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya :

H_0 : Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari stres kerja, *job insecurity*, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

H_a : Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ terdapat pengaruh parsial dari stres kerja, *job insecurity*, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Cara melakukan uji t menurut Ghozali (2013) adalah sebagai berikut :

- a) *Quick look* : Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5 persen, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat di tolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis melalui tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempunyai variabel dependen.

d. **Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

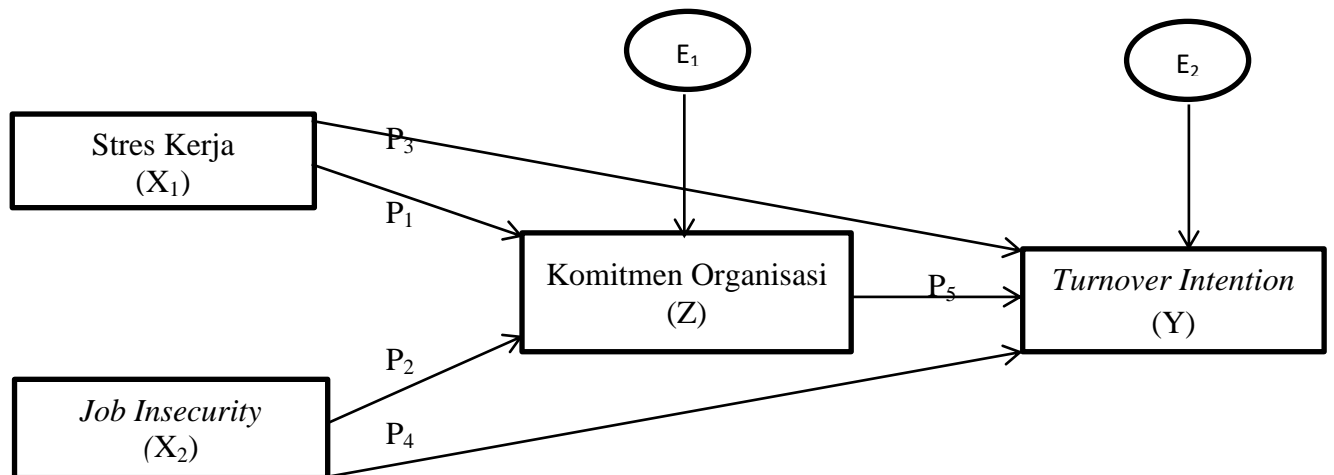
Menurut Ghozali (2013) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan kausalitas antar

variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Model diagram jalur merupakan langkah pertama dalam analisis jalur, yaitu merancang model berdasarkan konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional
- 2) Stres kerja, *job insecurity*, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, dapat di buat model dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 3. 2 : Analisis Jalur

Keterangan:

X_1 = Stres kerja

X_2 = *Job insecurity*

Z = Komitmen organisasional

Y = *Turnover intention*

P_1 = koefisien pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

P_2 = koefisien pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional

P_3 = koefisien pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

P_4 = koefisien pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

P_5 = koefisien pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

ε = standar *error* ($\sqrt{1 - R^2}$)

Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = P_1X_1 + P_2X_2$$

$$Y = P_3X_3 + P_4X_4 + P_5Z$$

Menurut Ghozali (2013) Jika pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*). Namun demikian, jika pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi parsial (*partial mediation*). Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi: (1) tidak ada kesalahan pengukuran (*measurement error*) pada variabel Z, dan (2) variabel Y tidak dipengaruhi variabel Z.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian yaitu sejumlah 140 lembar dengan *return rate* sebesar 100 persen. Akan tetapi kuesioner yang dijadikan sumber data penelitian karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati sebanyak 131 lembar kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian dilakukan langkah pengodean (*coding*), dan di tabulasikan (*tabulating*). Setelah tabulasi data, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data menggunakan *software SPSS 24 for windows*. Pembahasan dalam bab ini dimulai dari pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, analisis jalur (*path analysis*), dan pembahasan.

4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis *item* yaitu mengkorelasikan skor setiap *item* dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor *item* pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program

SPSS versi 24. *Item* pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₁)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,486	0,172	Valid
X1.2	0,484	0,172	Valid
X1.3	0,418	0,172	Valid
X1.4	0,365	0,172	Valid
X1.5	0,351	0,172	Valid
X1.6	0,436	0,172	Valid
X1.7	0,230	0,172	Valid
X1.8	0,249	0,172	Valid
X1.9	0,185	0,172	Valid
X1.10	0,463	0,172	Valid
X1.11	0,284	0,172	Valid
X1.12	0,426	0,172	Valid
X1.13	0,610	0,172	Valid
X1.14	0,335	0,172	Valid
X1.15	0,491	0,172	Valid
X1.16	0,475	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018. (Lampiran 3, hal. 196)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner stres kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung

> r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X₂)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,733	0,172	Valid
X2.2	0,806	0,172	Valid
X2.3	0,480	0,172	Valid
X2.4	0,783	0,172	Valid
X2.5	0,739	0,172	Valid
X2.6	0,506	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018. (Lampiran 4, hal. 200)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item kuesioner *job insecurity* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *job insecurity* dinyatakan valid.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Z1.1	0,636	0,172	Valid
Z1.2	0,444	0,172	Valid
Z1.3	0,665	0,172	Valid
Z1.4	0,543	0,172	Valid
Z1.5	0,420	0,172	Valid
Z1.6	0,444	0,172	Valid
Z1.7	0,578	0,172	Valid
Z1.8	0,710	0,172	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

Z1.9	0,617	0,172	Valid
Z1.10	0,518	0,172	Valid
Z1.11	0,549	0,172	Valid
Z1.12	0,529	0,172	Valid
Z1.13	0,372	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 202)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua item kuesioner komitmen organisasional memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel komitmen organisasional dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,781	0,172	Valid
Y1.2	0,879	0,172	Valid
Y1.3	0,688	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018. (Lampiran 6, hal. 205)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua item kuesioner *turnover intention* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* kuesioner pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar

dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Stres kerja (X_1)	0,643	Reliabel
<i>Job insecurity</i> (X_2)	0,767	Reliabel
Komitmen organisasional (Z)	0,801	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,675	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018. (Lampiran 7, hal. 206)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel. Sehingga *item-item* pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel-variabel yang diteliti.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

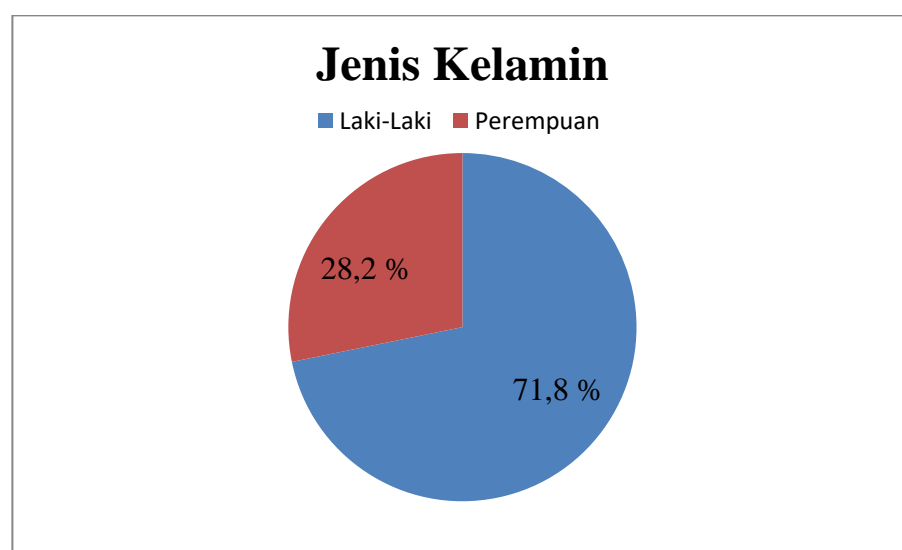
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 131 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	94	71,8
Perempuan	37	28,2
Jumlah	131	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2018. (Lampiran 8, hal. 208)



Gambar 4. 1: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 8, hal. 208)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 94 orang atau sebesar 71,8 persen , sedangkan responden perempuan sebanyak 37 orang atau sebesar 28,2 persen. Mayoritas berjenis kelamin pria, meskipun berada di dalam perusahaan, namun karyawan juga diberikan tanggung jawab untuk turun ke lapangan.

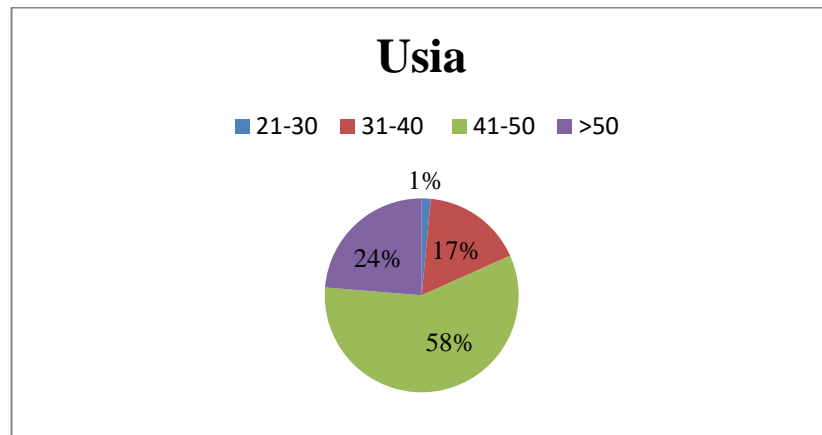
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 131 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 30 tahun	2	1,5
31 - 40 tahun	22	16,8
41 - 50 tahun	76	58,0
Lebih dari 50 tahun	31	23,7
Jumlah	131	100,0

Sumber:Data primer diolah, 2018 (Lampiran 8, hal. 198)



Gambar 4. 2: Karakteristik responden berdasarkan usia
Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 198)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 41 - 50 tahun dengan jumlah 76 orang atau sebesar 58,0 persen. Rentang usia 41 - 50 tahun dapat dikategorikan sebagai karyawan yang lebih berpengalaman dalam bekerja dan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi serta dianggap memiliki komitmen yang tinggi bagi perusahaan.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 131 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.8.

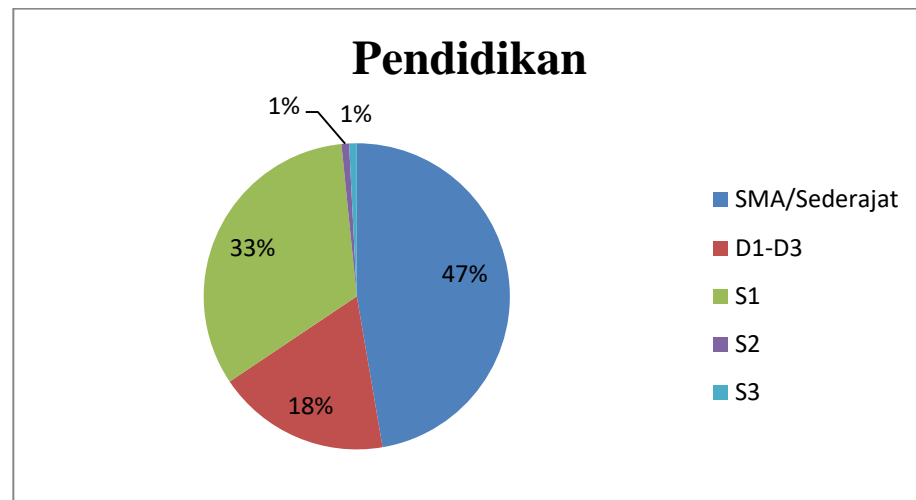
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	62	47,3
D1-D3	24	18,3
S1	43	32,8

Lanjutan Tabel 4.8

S2	1	0,8
S3	1	0,8
Jumlah	131	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2018. (Lampiran 10, hal. 198)



Gambar 4. 3: Karakteristik responden berdasarkan pendidikan
 Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 186)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar SMA/Sederajat yang berjumlah 62 orang dengan persentase 47,3 persen. Dikarenakan lokasi pabrik sendiri berada di tengah desa serta mayoritas masyarakat sekitar berpendidikan menengah atas.

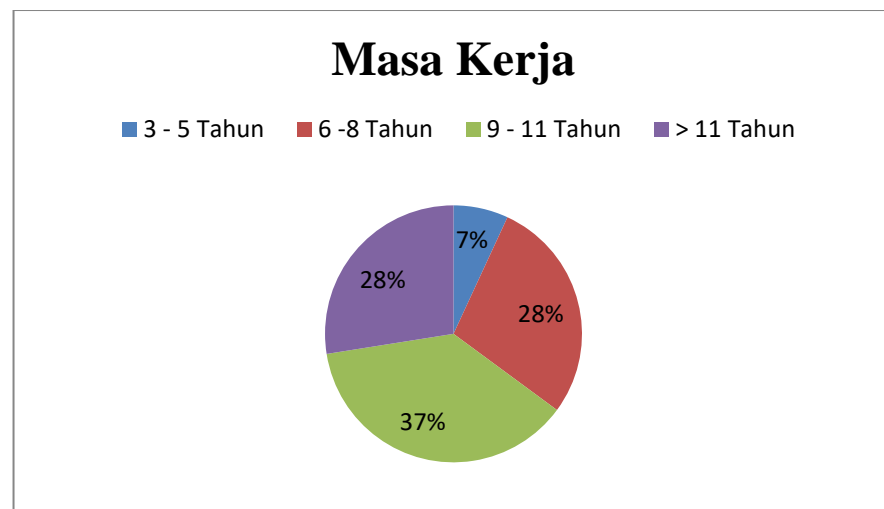
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 131 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
3 - 5 tahun	9	6,9
6 - 8 tahun	37	28,2
9 - 11 tahun	49	37,4
> 11 tahun	36	27,5
Jumlah	131	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 208)



Gambar 4. 4: Karakteristik responden berdasarkan masa kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 208)

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati memiliki masa kerja antara 9 – 11 tahun dengan jumlah mencapai 49 orang atau sebesar 37,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup lama bekerja PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Lamanya masa kerja dari karyawan menunjukkan pengalaman bekerja yang dimiliki responden sudah cukup baik yang

ditandai dengan penguasaan bidang kerjanya dan kecenderungan rendahnya *turnover intention* seorang karyawan dalam organisasi.

b. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. Dengan interval perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan *item* instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

- Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* sangat rendah
- Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* rendah
- Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* cukup
- Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* tinggi

- Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention* sangat tinggi

1) Stres kerja (X_1)

Variabel stres kerja diukur dengan 16 *item* pernyataan. Setelah ke-16 *item* ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel stres kerja disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Variabel Stres kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa, tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan <i>job description</i> .	2,39	Rendah
2	Saya merasa dalam tekanan saat bekerja.	3,44	Tinggi
3	Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan banyak dan tidak dapat diselesaikan secara cepat.	3,17	Sedang
4	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan	2,78	Sedang
5	Saya merasa sedikit terlibat dalam pekerjaan yang saya lakukan	2,60	Sedang
6	Saya merasa kurangnya kontrol atas proses kerja	3,04	Sedang
7	Saya merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan	3,39	Sedang
8	Saya merasa tidak ada kejelasan dalam pekerjaan yang saya lakukan	2,37	Rendah
9	Saya merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja	2,15	Rendah
10	Saya merasa tidak sesuai kompensasi dengan pekerjaan	2,52	Rendah
11	Saya merasa ada masalah di tempat kerja yang sedikit mengganggu aktivitas pekerjaan	2,76	Sedang
12	Saya merasa kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi perusahaan	3,34	Sedang
13	Saya merasa standar kerja atasan yang diberikan kepada saya sulit dipenuhi	3,23	Cukup
14	Saya merasa peraturan dan kebijakan organisasi tidak mendukung pekerjaan	2,17	Rendah
15	Saya merasa kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan	3,03	Cukup

Lanjutan Tabel 4.10

16	Saya merasa adanya pengawasan yang tidak mendukung dalam pekerjaan	3,06	Cukup
<i>Mean (Rata-rata)</i>		2,83	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 183)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator merasa dalam tekanan saat bekerja sebesar 3,44. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja dengan nilai sebesar 2,15. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel stres kerja adalah sebesar 2,84 yang berada dalam interval (2,60 s/d 3,39) atau dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati cukup mengalami stres kerja dalam pekerjaannya. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_1)

Keterangan	<i>Range</i>	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	1-16	0	0
Rendah	17-32	0	0
Sedang	33-48	105	80.15
Tinggi	49-64	26	19.75
Sangat Tinggi	65-80	0	0
Jumlah		131	100

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 183)

Berdasarkan Tabel 4.11, maka dapat diketahui bahwa frekuensi stres kerja yang paling dominan adalah kategori sedang, yaitu sebanyak 105 orang. Karyawan yang memiliki frekuensi stres kerja tinggi sebanyak 26 orang. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil adalah sebanyak 131 orang. Perusahaan diharapkan dapat mengelola stres dengan baik agar stres kerja yang terjadi tidak mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2) *Job insecurity* (X_2)

Variabel *job insecurity* diukur dengan 6 *item* pernyataan. Setelah ke-6 *item* ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel *job insecurity* disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Deskripsi Variabel *Job Insecurity* (X_2)

No	Variabel <i>Job insecurity</i>	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan	3,41	Tinggi
2	Saya merasa khawatir dengan posisi pekerjaan yang saya jalani sekarang	3,27	Sedang
3	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan tidak lama lagi	2,51	Rendah
4	Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin dalam menjalankan pekerjaan	2,91	Sedang
5	Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak dipekerjakan lagi dalam perusahaan	2,89	Sedang

Lanjutan Tabel 4.12

6	Saya merasa tidak ada promosi jabatan atau karir dalam pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan	2,31	Rendah
<i>Mean (Rata-rata)</i>		2,88	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal 186)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan sebesar 3,41. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator merasa tidak ada promosi jabatan atau karir dalam pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan dengan nilai sebesar 2,34. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel *job insecurity* adalah sebesar 2,91 yang berada dalam interval (2,60 s/d 3,39) atau dalam kategori sedang. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang cukup. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel *job insecurity* dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Insecurity* (X_2)

Keterangan	<i>Range</i>	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	1-6	0	0
Rendah	7-12	15	11,45
Sedang	13-18	84	64,12
Tinggi	19-24	32	24,43
Sangat Tinggi	25-30	0	0
Jumlah		131	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 186)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa frekuensi jawaban responden terkait variabel *job insecurity* yang paling dominan adalah kategori sedang yaitu sebanyak 84 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi *job insecurity* tinggi adalah 32 orang dan yang memiliki frekuensi rendah adalah sebanyak 15 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yang ada pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil tergolong cukup dirasakan oleh karyawan, sehingga perlu adanya perhatian khusus dari perusahaan agar kerjasama antara perusahaan dan karyawan dalam berlangsung dalam jangka waktu yang lama.

3) Komitmen organisasional (Z)

Variabel komitmen organisasional diukur dengan 13 *item* pernyataan. Setelah ke-13 *item* ini dirata-rata dan diklasifikasi, maka deskripsi variabel komitmen organisasional disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 14 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Z)

No	Variabel Komitmen organisasional	Rata-rata	Kategori
1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	4,07	Tinggi
2	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	3,55	Tinggi
3	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini	3,82	Tinggi
4	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	3,29	Sedang
5	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya	3,43	Tinggi
6	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	3,93	Tinggi
7	Akan sangat sulit bagi saya meninggalkan perusahaan ini	3,73	Tinggi
8	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang	3,67	Tinggi
9	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini	3,67	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.14

10	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral	3,67	Tinggi
11	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	3,40	Tinggi
12	Saya merasa belum banyak memeberikan kontribusi bagi perusahaan	3,33	Sedang
13	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	3,35	Sedang
<i>Mean (Rata-rata)</i>		3,60	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 189)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini sebesar 4,07. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan dengan nilai sebesar 3,29. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 3,61 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya komitmen organisasional karyawan pada perusahaan. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Keterangan	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	1-13	0	0
Rendah	14-26	0	0
Sedang	27-39	3	2,30
Tinggi	40-52	119	90,83
Sangat Tinggi	53-65	9	6,87
Jumlah		131	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 189)

Berdasarkan Tabel 4.15, maka dapat diketahui bahwa frekuensi komitmen organisasi yang paling dominan adalah kategori tinggi, yaitu sebanyak 119 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi komitmen organisasi sangat tinggi adalah sebanyak 9 orang dan frekuensi komitmen organisasi sedang sebanyak 3 orang. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 131 karyawan mempunyai komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.

4) *Turnover intention* (Y)

Variabel *turnover intention* diukur dengan 3 *item* pernyataan. Setelah ke-3 *item* ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel *turnover intention* disajikan pada Tabel 4.16

Tabel 4. 16 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*(Y)

No	Variabel <i>Turnover intention</i>	Rata-rata	Kategori
1	Saya memiliki kesempatan untuk meninggalkan organisasi.	3,00	Sedang
2	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang	2,93	Sedang
3	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat	2,88	Sedang
<i>Mean</i> (Rata-rata)		2,94	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal.192)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator memiliki kesempatan untuk meninggalkan organisasi sebesar 3,00. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat dengan nilai sebesar 2,88. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel *turnover intention* adalah sebesar 2,94 yang berada dalam interval (2,60 s/d 3,39) atau dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan adanya keinginan dari karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati untuk meninggalkan perusahaan. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Keterangan	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	1-3	0	0
Rendah	4-6	9	6,87
Sedang	7-9	86	65,65
Tinggi	10-12	36	27,48
Sangat Tinggi	13-15	0	0
Jumlah		131	100

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 192)

Berdasarkan Tabel 4. 17, maka dapat diketahui bahwa frekuensi *turnover intention* yang paling dominan adalah kategori sedang, yaitu sebanyak 86 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi *turnover intention* tinggi sebanyak 36 orang dan karyawan yang memiliki frekuensi *turnover intention* rendah sebanyak 9 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angka *turnover intention* yang terjadi di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati relatif sedang, sehingga perlu adanya antisipasi secara dini, agar angka *turnover intention* dapat ditekan atau diminimalisir.

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Rerata	Keterangan
1	Stres kerja	2,84	Sedang
2	<i>Job insecurity</i>	2,88	Sedang
3	Komitmen organisasional	3,60	Tinggi
4	<i>Turnover intention</i>	2,93	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 195)

Tabel 4.18 Menunjukkan hasil dari rekapitulasi penilaian variabel penelitian yang dilakukan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Berdasarkan tabel tersebut, dapat

diketahui bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu stres kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention* dimasukkan kedalam kategori Sedang. Sedangkan variabel penelitian komitmen organisasi masuk ke dalam kategori tinggi.

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Stres Kerja	0	0	105	26	0
<i>Job insecurity</i>	0	15	84	32	0
Komitmen organisasi	0	0	3	119	9
<i>Turnover intention</i>	0	9	86	36	0

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 2, hal. 195)

Tabel 4.19 Menunjukkan hasil rekapitulasi frekuensi variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.19 Dapat diketahui bahwa variabel stres kerja frekuensi yang paling dominan adalah kategori sedang yaitu sebanyak 105 orang. Frekuensi dominan pada variabel *job insecurity* adalah kategori sedang yaitu sebanyak 84 orang. Pada variabel komitmen organisasi, frekuensi paling dominan adalah kategori tinggi yaitu sebanyak 119 orang. Sedangkan pada variabel *turnover intention*, frekuensi yang paling dominan adalah sedang, yaitu sebanyak 86 orang.

4.2.2 Analisis Kuantitatif

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

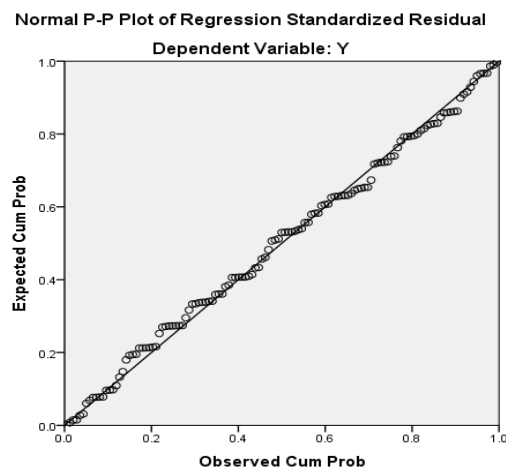
Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40536768
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.043
	Test Statistic	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 214)

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0.20 > 0.05$, sehingga uji normalitas terpenuhi.



Gambar 4. 5: Hasil uji normalitas

Sumber: Data primer diolah 2018 (Lampiran 10, hal. 214)

Sedangkan gambar 4.5 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari *normal probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka

variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4. 21 Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.670	.808		2.067	0.41		
X1.Rata2	.401	.168	.194	2.391	0.18	.708	1.413
X2.Rata2	.459	.088	.415	5.248	.000	.746	1.341
Z.Rata2	-.335	.139	-.186	-2.407	0.18	.786	1.273

Dependent Variable: Y.Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 215)

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) tidak terdapat multikolinearitas, hal ini dikarenakan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinearitas, sehingga model layak untuk digunakan lebih lanjut.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke Pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

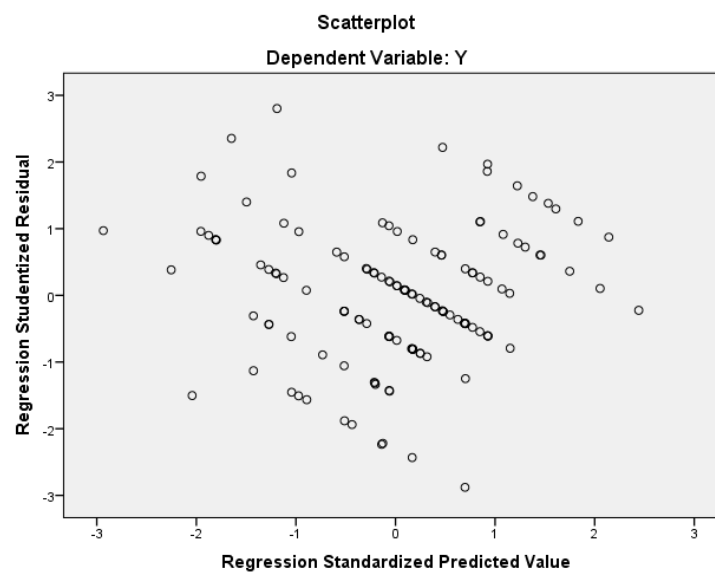
Tabel 4. 22 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.910	.470		4.060	0.00
X1.Rata2	-.062	.098	-.062	-.633	.528
X2.Rata2	.173	.051	-.325	-3.388	.001
Z.Rata2	-.254	.181	-.293	-3.138	.002

Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 216)

Berdasarkan Tabel 4.22, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan semua variabel penelitian memiliki nilai sig $>0,05$, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 4. 6: Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 216)

Dari Gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik –titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4) Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil uji asumsi klasik, maka berikut ini ditampilkan pada tabel 4.23.

Tabel 4. 23 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	X ₁	Normal	1.413<VIF	Tidak Heteroskedastisitas
2	X ₂	Normal	1.341<VIF	Tidak Heteroskedastisitas
3	Z	Normal	1.274<VIF	Tidak Heteroskedastisitas
4	Y	Normal	-	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 10, hal. 216)

4.3 Pengujian Model Penelitian

Pengujian ini menguji pengaruh antar variabel dengan menggunakan model regresi linear sederhana. Pengujian menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic 24 for windows* sebagai alat analisis untuk menemukan hasil penelitian.

4.3.1 Analisis Stres Kerja (X₁) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Hasil uji regresi linier sederhana variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasional dapat ditunjukkan pada tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4. 24 Pengujian Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.981	.260		19.126	.000
X1.Rata2	-.483	.091	-.422	-5.286	.000

Dependent variable: Z.Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 209)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 4.981 + (-0,483) X_1 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika variabel stres kerja memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel komitmen organisasional sebesar 4.981.

b. Stres Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Nilai koefisien stres kerja untuk komitmen organisasional (Z) sebesar -0,483. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja maka akan menurunkan variabel komitmen organisasional (Z).

4.3.2 Analisis Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Hasil uji regresi linier sederhana variabel *job insecurity* terhadap variabel komitmen organisasional dapat ditunjukkan pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4. 25 Pengujian *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(<i>Constant</i>)	4.264	.148		28.788	.000
X2.Rata2	-.225	.050	-.366	-4.472	.000

Dependent Variable: Z.Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 210)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 4.264 + (-0,225) X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika variabel *job insecurity* memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel komitmen organisasional sebesar 4.264.

b. *Job insecurity* (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Nilai koefisien *job insecurity* untuk komitmen organisasional (Z) sebesar -0,225. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *job insecurity*, maka akan menurunkan variabel komitmen

organisasional (Z).

4.3.3 Analisis Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji regresi linier sederhana variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4. 26 Pengujian Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.199	.458		.435	.664
X1.Rata2	.965	.161	.467	6.002	.000

Dependent Variable: Y.Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 211)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,199 + 0,965X_1 + e$$

a. Konstanta

Hal ini berarti jika variabel stres kerja memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,199.

b. Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover intention* (Y)

Nilai koefisien stres kerja untuk *turnover intention* (Y) sebesar 0,965. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja maka akan menaikkan variabel *turnover intention* (Y).

4.3.4 Analisis Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji regresi linier sederhana variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel 4.27 sebagai berikut:

Tabel 4. 27 Pengujian *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.089	.235		4.635	.000
X2.Rata2	.635	.080	.574	7.967	.000

Variable Dependent: Y. Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 212)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,089 + 0,635X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a) Konstanta

Hal ini berarti jika variabel *job insecurity* memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel *turnover intention* sebesar 1,089.

b) *Job insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Nilai koefisien *job insecurity* (X_2) untuk variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *job insecurity* maka akan menaikkan variabel *turnover intention* (Y).

4.3.5 Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji regresi linier sederhana variabel komitmen organisasional terhadap variabel *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Pengujian Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.668	.522		10.860	.000
Z.Rata2	-.757	.144	-.420	-5.250	.000

Dependent Variable: Y. Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 213)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,668 + (-0,757) Z + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika komitmen organisasi memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel *turnover intention* sebesar 5,668.

b. Komitmen Organisasional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Nilai koefisien komitmen organisasi untuk variabel *turnover intention* (Y) sebesar -0,757. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi maka akan menurunkan variabel

turnover intention (Y).

4.4 Uji Hipotesis

Menurut Sekaran & Bougie (2013) uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dapat dilihat sebagai berikut ini:

4.4.1 Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Hasil dari uji t variabel stres kerja (X_1) terhadap komitmen organisasional (Z) dapat ditunjukkan pada tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4. 29 Hasil Uji t Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.981	.260		19.126	.000
X1.Rata2	-.483	.091	-.422	-5.286	.000

Dependent variable: Z. Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 209)

a. Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap komitmen organisasional

Ha : ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap

komitmen organisasional

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig. penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “terdapat pengaruh negatif signifikan dari stres kerja terhadap komitmen organisasional” **terbukti.**

4.4.2 Pengujian Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Hasil uji t pengaruh variabel *job insecurity* (X_2) terhadap komitmen organisasional (Z) dapat dilihat pada tabel 4.30 sebagai berikut:

Tabel 4. 30 Hasil Uji t *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(<i>Constant</i>)	4.264	.148		28.788	.000
X2.Rata2	-.225	.050	-.366	-4.472	.000

Dependent Variable: Z. Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 210)

a. Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap komitmen organisasional

Ha : ada pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap komitmen organisasional

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho di tolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “terdapat pengaruh negatif signifikan dari *job insecurity* terhadap komitmen organisasional” **terbukti**.

4.4.3 Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) ditunjukkan pada tabel 4.31 sebagai berikut.

Tabel 4. 31 Hasil Uji t Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.199	.458		.435	.664
X1.Rata2	.965	.161	.467	6.002	.000

Dependent Variable: Y. Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 211)

a. Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*

Ha : ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho di tolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*” **terbukti.**

4.4.4 Pengujian Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil dari uji t pengaruh variabel *job insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut.

Tabel 4. 32 Hasil Uji t *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.089	.235		4.635	.000
X2.Rata2	.635	.080	.574	7.967	.000

Dependent variable: Y.Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 212)

a. Hipotesis 4

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Ha : ada pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho di tolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

4.4.5 Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t pengaruh dari variabel komitmen organisasional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.33 sebagai berikut.

Tabel 4. 33 Hasil uji t Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.668	.522		10.860	.000
Z.Rata2	-.757	.144	-.420	-5.250	.000

Dependent Variable: Y. Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 9, hal. 213)

a. Hipotesis 5

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Ha : ada pengaruh signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig. penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima.

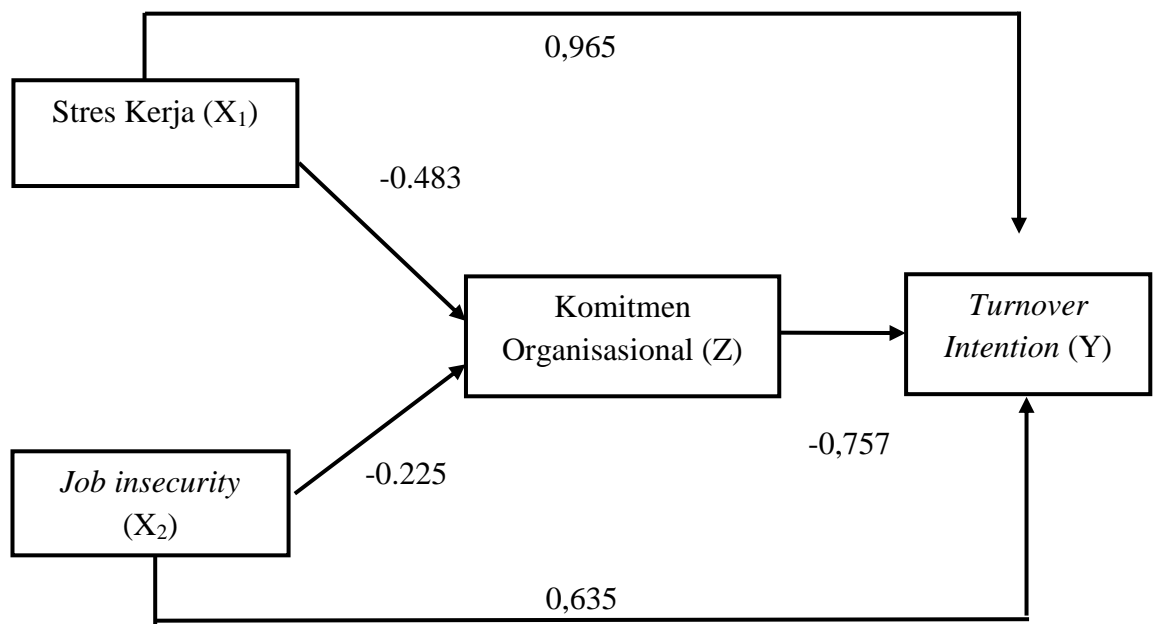
d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “terdapat pengaruh negatif signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention*” **terbukti**.

4.5 Analisis Jalur/Path

Path coefficient adalah *standardized regression coefficient* beta yang dihasilkan dari analisis regresi. Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional. Hasil perhitungan pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat dilihat di Tabel 4.24 yaitu sebesar -0.483, sementara hasil perhitungan pengaruh variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasional dapat dilihat di tabel 4.25 yaitu sebesar -0.225. Hasil perhitungan pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* sendiri dapat dilihat di Tabel 4.26 yaitu sebesar 0,965.

Sedangkan pengaruh langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* dapat dilihat di Tabel 4.27 yaitu sebesar 0,635. Selanjutnya pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 4.28 yaitu sebesar -0.757. Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut berikut:



Gambar 4. 7: Jalur *path*
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 4.7, maka besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikatnya di jelaskan pada tabel 4.34 berikut ini.

Tabel 4. 34 Hasil Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \rightarrow Z$	-0,483	0	-1,24
$X_2 \rightarrow Z$	-0,225	0	0,17
$X_1 \rightarrow Y$	0,965	0	-0,483
$X_2 \rightarrow Y$	0,635	0	-0,225
$Z \rightarrow Y$	-0,757	0	0,965

Lanjutan Tabel 4.34

$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,730	0,730
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,170	0,170

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.5.1 Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Komitmen Organisasional (Z)

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh stres kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasi (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4. 35 *Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect* Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Stres Kerja (X_1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,965		0,965 + 0,730 = 1,695
Stres Kerja (X_1) → <i>Turnover Intention</i> (Y) → Komitmen Organisasional (Z)		$(-0,965) \times (-0,757) = 0,730$	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,965. Sedangkan pengaruh stres kerja secara tak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar $(-0,965) \times (-0,730) = 0,730$. Dengan hasil ini berarti pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover*

intention melalui komitmen organisasi, dan hipotesis keenam yang berbunyi “terdapat pengaruh langsung dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional” terbukti.

4.5.2 Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Komitmen Organisasional (Z)

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasi (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4. 36 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
<i>Job Insecurity</i> (X_2) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,635		0,635 + 0,170 = 0,805
<i>Job Insecurity</i> (X_2) → <i>Turnover Intention</i> (Y) → Komitmen Organisasional (Z)		(-0,225) x (-0,757) = 0,170	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat dilihat bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,635. Sedangkan pengaruh stres kerja secara tak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar (-0,225) x (-0,757) = 0,805. Dengan hasil ini berarti pengaruh langsung *job insecurity* terhadap

turnover intention lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, dan hipotesis ketujuh yang berbunyi “Terdapat pengaruh langsung dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional” **terbukti**.

4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4. 37 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>job insecurity</i> terhadap komitmen organisasional	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif signifikan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh langsung dari variabel stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh langsung dari variabel <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.7 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati dengan jumlah responden sebanyak 131 karyawan tetap dan diambil melalui cara *proportional stratified sampling* dari berbagai divisi. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang kemudian data dari kuesioner tersebut dianalisis. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat dijelaskan hasil penelitian dari hubungan antar variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

Hasil analisis data ini menunjukkan stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar -5.286 koefisien regresi (beta) -0,483 dengan probabilitas (p) = $0.000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan menyebabkan makin menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Hal ini dikarenakan stres tersebut menjadikan karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Masihabadi *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. menyatakan bahwa kondisi kerja dan pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang menyebabkan stres di antara karyawan dan mengurangi komitmen dalam organisasi. Selain itu, penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini

adalah Khatibi *et al* (2009). Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor stres yang dialami karyawan berhubungan dengan beban kerja, jam kerja yang panjang, tidak memiliki informasi tentang tugas pekerjaan, ambiguitas peran, pengawasan yang tidak mendukung dan hubungan tidak baik dengan rekan-rekan dan *supervisor*. Selanjutnya, yaitu penelitian dari Bhatti *et al* (2016) yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Jika faktor-faktor diatas tidak diantisipasi oleh organisasi, maka akan dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja dan mengurangi komitmen karyawan dalam organisasi.

4.7.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

Hasil analisis data ini menunjukkan *job insecurity* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar -4.472 koefisien regresi (beta) -0,225 dengan probabilitas (p) = $0.000 \leq 0,05$. Pengujian ini menyatakan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, sehingga makin tinggi perasaan terancam yang dialami oleh karyawan akan kehilangan pekerjaannya, maka akan menyebabkan makin menurunnya komitmen pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Niek Peene (2009) yang menunjukkan

bahwa karyawan mempersepsikan ketidakamanan kerja yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi afektif yang rendah. Selanjutnya penelitian dari Adewale & Adekiya (2015) menunjukkan bahwa pada tingkat organisasi, ketidakamanan kerja yang dirasakan dapat mengakibatkan kepuasan kerja menjadi lebih rendah, dan produktivitas/profitabilitas secara keseluruhan organisasi juga rendah. Selain itu, temuan yang dilakukan oleh Bababola (2013) juga memberikan dukungan empiris terhadap penelitian ini yaitu gagasan bahwa komitmen dan ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap perubahan organisasi.

Agar perusahaan dapat menekan angka *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, sebaiknya organisasi memberikan jaminan terkait masa depan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut jika mereka mampu bekerja dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa kekhawatiran yang muncul di karenakan nasib pekerjaan di masa yang akan datang, sehingga pada akhirnya perusahaan akan dapat berjalan secara optimal dan harmonis.

4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Hasil analisis data ini menunjukkan stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6.002 koefisien regresi (beta) 0.965 dengan probabilitas $(p) = 0.000 \leq 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.

Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Hal ini berarti makin tingginya stres kerja karyawan akan mendorong tingginya angka *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rainayee (2013) menyimpulkan adanya hubungan dan pengaruh positif signifikan antara stres kerja dan adanya persepsi kesempatan alternatif untuk pindah dan mencari pekerjaan yang lain. Selain itu penelitian ini didukung oleh penelitian dari Arshadi & Damiri (2013) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan keinginan berpindah. Ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan niat berpindah memiliki korelasi positif dengan stres kerja (Sheraz *et al*, 2014).

Stres kerja terbukti secara positif berdampak terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memahami dan mengantisipasi faktor – faktor pemicu stres yang dialami karyawan seperti beban kerja yang di berikan disesuaikan dengan kapasitas masing – masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar stres kerja dapat diminimalisir.

4.7.4 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil analisis data ini menunjukkan *job insecurity* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 7.967 koefisien regresi (beta) 0.635 dengan probabilitas (p) = 0.000 \leq 0,05. Hal ini berarti semakin terancamnya karyawan dari kehilangan

pekerjaan akan menyebabkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan juga makin tinggi, ini dikarenakan sudah tidak ada harapan pekerjaan yang lebih baik dalam perusahaan sehingga niatnya untuk meninggalkan organisasi juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Jiménez (2017) yang menemukan bahwa *job insecurity* terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Ismail (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap intensitas perputaran karyawan dalam organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan König (2010) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja, keinginan berpindah, dan absensi.

Selain faktor stres kerja, ternyata faktor ketidakamanan kerja (*job insecurity*) juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* terjadi dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjamin, memberikan pengawasan dan dukungan kepada karyawan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan agar hubungan ketenagakerjaan antara organisasi dan karyawan dapat berjalan dalam jangka waktu yang lama.

4.7.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Karyawan

Hasil analisis data ini menunjukkan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention, hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar -5.250 koefisien regresi (beta) -0.757 dengan probabilitas (p) = 0.000 \leq 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional terbukti secara signifikan dan negatif memberikan pengaruh yang nyata terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Sehingga tingginya komitmen organisasional karyawan menyebabkan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tingginya komitmen organisasi ini memperlihatkan tingginya loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian sejalan dengan penelitian dari Sow *et al* (2015) yang menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen organisasi, terutama komitmen afektif dengan *turnover intention*. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian dari Salleh *et al* (2012) yang menyebutkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja, serta ditemukan hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah kerja. Selain itu, penelitian dari Pepe (2010) menyatakan bahwa komitmen karyawan organisasi (afektif dan kontinyu) serta peningkatan kepuasan kerja karyawan, akan membuat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi berkurang secara signifikan.

4.7.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* yang sebesar 0,965. Lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan berdasarkan koefisien regresi sebesar $(-0,965) \times (-0,757) = 0,730$. Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula, Kabupaten Pati. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasional akan menyebabkan *turnover intention* makin rendah. Adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapatnya kontribusi yang signifikan dari komitmen organisasional dalam menurunkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Kontribusi yang diberikan adalah positif, dengan demikian makin tingginya komitmen organisasional akan mencegah meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rainayee (2013) dalam studinya menyatakan bahwa stres berdampak pada komitmen organisasi yang akibatnya mempengaruhi kualitas perilaku organisasi. Ditambah lagi penelitian dari Sheraz *et al* (2014) menemukan bahwa komitmen dan kinerja organisasi memiliki hubungan dekat dengan perilaku

organisasi dan komitmen organisasi juga diyakini mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Selain itu, temuan penelitian Arshadi dan Damiri (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang lebih besar variabel stres kerja terhadap *turnover intention* daripada pengaruh tidak langsung

4.7.7 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional

Selanjutnya hasil penelitian yang terakhir yaitu menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,635. Lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan berdasarkan koefisien regresi sebesar $(-0,225) \times (-0,757) = 0,170$. Hasil ini membuktikan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Dengan demikian adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapatnya kontribusi yang signifikan dari komitmen organisasional karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimenez (2017) yang menemukan bahwa adanya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Selain itu penemuan ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh

Staufenbiel & Konig (2010) yang menemukan bahwa adanya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

4.8 Pembahasan Umum

Penelitian ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teori stres kerja oleh Cartwright & Cooper (1998), teori *job insecurity* oleh Helgreen *et al* (1999), teori komitmen organisasional oleh Meyer & Allen (dalam Luthans, 2006) dan teori *turnover intention* oleh oleh Bluedorn (1983). Alasan pemilihan teori – teori tersebut adalah dikarenakan banyaknya literatur dan penelitian – penelitian terdahulu yang menggunakan teori tersebut. Selain itu, teori – teori tersebut dianggap paling relevan untuk digunakan pada objek penelitian ini.

Dalam penelitian ini tujuh hipotesis diajukan oleh penulis. Dari tujuh hipotesis tersebut, semuanya terbukti secara signifikan dan semua hipotesis tersebut didukung oleh analisis yang dilakukan penulis dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi. Hasil analisis hipotesis tersebut mayoritas menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Masihabadi *et al* (2015), Khatibi *et al* (2009), Bhatti *et al* (2016), Niek Peene (2009), Adewale & Adekiya (2015), Bababola (2013), Rainayee (2013), Arshadi & Damiri (2013), Sheraz *et al* (2014), Jimenez (2017), Ismail (2015), Staufenbiel & Konig (2010), Sow *et al* (2015), Salleh *et al* (2012), dan Pepe (2010).

Berikut adalah hasil temuan yang penulis temukan dalam penelitian ini, yaitu stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional, *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh tidak langsung variabel variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Perbedaan penelitian secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah menggabungkan antara stres kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Selain itu, terdapat pula perbedaan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada *industry retail*, sektor bisnis,

perbankan, dan transportasi. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
2. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* .
4. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.
7. Pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Faktor merasa dalam tekanan saat bekerja menjadi pemicu paling tinggi yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, untuk itu perusahaan sebaiknya dalam memberikan pekerjaan karyawan tidak berlebihan yang menyebabkan mereka tertekan.
2. Manajemen sebaiknya menjamin karyawan agar tidak merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan jika mereka bekerja dengan baik, sehingga dapat memajukan perusahaan dan mencegah terjadinya kebangkrutan yang pada akhirnya karyawan tetap terus bekerja dalam perusahaan ini.
3. Menanamkan pada semua karyawan untuk memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan, bahwa mereka selain sebagai karyawan juga merasa memiliki perusahaan sehingga dengan rasa memiliki karyawan akan bekerja dengan baik dan berkomitmen untuk memajukan perusahaan
4. Perusahaan menyarakan kepada karyawan sebaiknya untuk tidak berkeinginan berhenti bekerja dari perusahaan jikalau tidak ada sebab yang pasti dan dengan keluar bekerja yang menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki pekerjaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adewale., Adekiya, A. (2015). Perceived Job Insecurity: Its Individual, organizational and societal effect. *Europen Scientific Journal December 2015/SPECIAL/edition Vol.1 ISSN:1857-7881*
- Alwi, Syafaruddin. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshadi, N. & Damiri, H. (2013) The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE, *Procedia - Social and Behavioral Sciences. Elsevier B.V.*, 84(2003), pp. 706–710.
- Asford, S., Lee, C & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequence of Job insecurity: a Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 No.4
- Bababola, S.S. (2013). The Impact of Commitment and Job Insecurity on Openness to Organizational Change: The Case of Nigerian Civil Aviation Industry. *African Journal of Business Management Vol. 7(3)*.pp. 206-212
- Beehr, T.A. & Bhagat, R.S. (1985), *Introduction to human stress and cognition in organizations*, in Beeher, T.A. and Bhagat, R.S. (Eds), *Human Stress and Cognition in Organizations*, Wiley, New York, NY, pp. 3-19.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., Akram, Z. (2016). Relationship Between Job stress and Organizational Commitment: an Empirical Study of Banking Sector. *E3 Journal of Businees Management and Economics Vol. 7 (1)*.pp.029-037
- Bluedorn, A.C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Bohlander, G. W., and Snell S.A. (2013). *Managing Human Resource. 16 th edition*. Canada: South Western Cengage Learn.
- Burchell, B.J. 1999. The Unequal Distribution Of Job Insecurity, 1966-86. *International Review of Applied Economics*. 13 (3)
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.

- Cartwright, S. & Cooper, C. (1998). *Managing Workplace Stress*. London: Sage Foundation.
- Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L. (2003). "*Manajemen*". Jilid 2, Alih Bahasa : Emil Salim & Iman Karmawan, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen SDM (P. Rahatu. Penerj., 10th ed.)*. Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., and Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and well-being: A Test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40, pp. 40-56.
- Erlinghagen, M. (2007). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context Are there Different European Cultures of Anxiety? *German Institute for Economic Research*, Berlin.
- Dharma, Cipta. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan
- Faslah, Roni. (2010). Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama. *Dalam jurnal Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Greenberg, J. & Baron, R. A . (2003). *Behaviour in Organization*,. Edisi Ke-8, New Jersey : Prentice Hall, Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Greenglass, E. R., Burke, R. & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News: January*, 14 (1):1-7.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z.(1984). Job Insecurity: Toward Conceptualclarity. *Academy of Management Review* 9(1) 438–448

- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo
- Hasibuan. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195
- Hom, P.W & Griffeth, R.W. (1991). Structural Equation Modelling Test of a Turnover Theory: Cross-sectional and Longitudinal Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350-366.
- Indriantoro, Nur & Supomo. (2002). "*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*", Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE
- Ismail, Hassan. (2015). Job Insecurity, Burnout, and Intention to Quit,. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.5, No.4*
- Issa, Dua'a A. R. M., Fais, A. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. Dalam *Middle- East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2014), *Organizational Behavior and Management* 10th. USA:McGraw-Hill Book Co.
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kavanagh, J.E. (2005). Stress and Performance: A Review of the Literature and its Applicability to The Military. *Technical Report*. Retrieved on December 10, 2010.
- Khatibi, A.; Asadi, A.; Hamidi, A. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sciences* 2 (4): 272-278
- Kingkin, P., Rosyid, H. F. dan Arjungsi R (2010). Kepuasan Kerja dan Masa Depan Sebagai Predictor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga. *Jurnal Psikologi Proyeksi*.5 (1). hal: 17-32

- Kreiner, B., Kinicki, A., (2014). *Organizational Behavior*, 9th ed. Jakarta: Mc Graw – Hill Education
- Lee, S., Bobko, P., Chen, Z.X. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (4), 512-540
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Manurung, M. T., Intan Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A., Parsian, H. (2015). Effects of Strees on Auditors Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance. *International Journal of Organizational Leadership* vol: 4, No: 303-314
- Mathis, Robert. L. (2000). *Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South-Western: United States.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2001). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Mello A., J. (2015) *Strategic Human Resource Management*. 4th edn. Stanford: Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-51.
- Moore, Jo Ellen. (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*. Vol. 24, No. 1, pp. 141-168.

- Moorhead, Gregory. and Griffin, Ricky. W., (2013). *Organizational Behavior: managing people and organizations, 9th ed.* Alih Bahasa V.A Yuwono. Jakarta: Salemba empat.
- Morrison, Kimberley A. (1997). Franchise Job Satisfaction Personality Effects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations, and Intention to Remain. *Journal of Small Business Management*. 35(3). pp: 39-67
- Mowday, R., Steers , R., Porter, L. (1982). *Employee Organization Linkages*. Academic Press, New York.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160177.
- Peene, Niek. (2009), Insecure Times: Job Insecurity and Its Consequences on Organizational Commitment. Occupational Commitment as a Moderating Variable. *Human Resource Studies Universiteit Van Tilburg*. 32(3), 326-357.
- Pepe, Michael. (2010). The Impact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover, *Journal of Business & Economics Research* Vol: 8, No: 9
- Pradiansyah, A. (1999). Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. XXVIII (2): 7-11
- Quick, J.C., C.L. Cooper, D.L. Nelson, J.D. Quick and J.H. Gavin, (2013). *Stress, healt and wen being at work*. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior. The state of science*, pp: 53-89. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rainayee, R. A. (2013). Employee Turnover Intention: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities. *International Journal on Information, Business and Management*, Vol. 5, No1.
- Rainayee, R. (2012). Organization, Job, Perks and Employee Turnover Intention. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology* ISSN: 2320-0073 Volume I.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.
- Reisel, W. D. (2002). Job Insecurity Revisited: Reformulating The Affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 4(1): 87-91.

- Robbins, Stephen. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana. Jakarta: Erlangga.
- _____. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta : Prehhalindo
- Salleh, R., Nair, M. S., Harun, N. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Managemeng engineering Vol: 6, No:12*
- Saputra. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru, *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Alih Bahasa Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, USA: John Willey & Sons Ltd.
- Selye, H. (1983). The Stress Concept: Past, Present, and Future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp. 1-20). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., (2014). Antecedent of Job Stress and its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Learning & Develpoment ISSN 2164-4063, Vol:4, No:2*.
- Sjöberg, A., and Sverke, M. (2000). The Interactive Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Job Turnover Revisited: A Note On the Mediating Role of Turnover Intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, pp. 247-252. 65
- Staufenbiel, T., Konig, Cornelius J. (2010). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteism. *In press in Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: penerbit Andi.

- Sow, M., Anthony, P., Berete, M., (2015). Relationship between Affective Commitment and Turnover Intention among U.S. Healthcare Internal Auditors. *The International Journal of Business & Management (ISSN 2321-8916) Vol 3 Issue 10*
- Smithson, J., & Lewis, S. (2002). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?, *Personnel Review*, Vol.29, No.6.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Edition 3th. United States: McGraw-Hill Book Company.
- Suhartono, R. (2007). *Resign No Way: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: kencana prenatal media group.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51 (1),
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Toly, A.A., (2001). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan 3 (2)*, 102-125
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja Vol. 9, No. 2*, p. 135-147
- Yucel, Ilhami. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *Journal of Business and Management, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education*

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil

Kabupaten Pati, Jawa Tengah

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah**”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan data yang sangat kami perlukan dalam penelitian untuk penulisan skripsi, yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2018

Hormat Saya

Muhammad Latifur Rohman

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(bila tidak keberatan)

2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
3. Usia : () ≤ 20 tahun
() 21 - 30 tahun
() 31 - 40 tahun
() 41 - 50 tahun
() > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat
() D1-D3
() S1
() S2
() S3
5. Masa Kerja : () ≤ 2 tahun
() 3 - 5 tahun
() 6 - 8 tahun
() 9 - 11 tahun
() > 11 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Pada halaman berikut ini, Bapak/Ibu akan menemukan beberapa pernyataan dengan lima pilihan jawaban, yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

KUESIONER

A. STRES KERJA

1. Faktor Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa tugas, tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan <i>job description</i> .	1	2	3	4	5
2	Saya merasa dalam tekanan saat bekerja.	1	2	3	4	5
3	Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan banyak serta tidak dapat diselesaikan secara cepat.	5	4	3	2	1
4	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan	1	2	3	4	5
5	Saya merasa sedikit terlibat dalam pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
6	Saya merasa kurangnya kontrol atas proses kerja	1	2	3	4	5

2. Faktor Individu

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan	1	2	3	4	5
8	Saya merasa tidak ada kejelasan dalam pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1
9	Saya merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja	1	2	3	4	5
10	Saya merasa tidak sesuai kompensasi dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
11	Saya merasa ada masalah di tempat kerja yang sedikit mengganggu aktivitas pekerjaan	1	2	3	4	5

3. Faktor Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
12	Saya merasa kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi perusahaan	1	2	3	4	5
13	Saya merasa standar kerja atasan yang diberikan kepada saya sulit dipenuhi	1	2	3	4	5
14	Saya merasa peraturan dan kebijakan organisasi tidak mendukung pekerjaan	5	4	3	2	1
15	Saya merasa kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan	1	2	3	4	5
16	Saya merasa adanya pengawasan yang tidak mendukung dalam pekerjaan	5	4	3	2	1

B. *JOB INSECURITY*

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan	1	2	3	4	5
2	Saya merasa khawatir dengan posisi pekerjaan yang saya jalani sekarang	1	2	3	4	5
3	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan tidak lama lagi	1	2	3	4	5

2. Ketidakamanan kerja kualitatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin dalam menjalankan pekerjaan	5	4	3	2	1
5	Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak dipekerjakan lagi dalam perusahaan	1	2	3	4	5
6	Saya merasa tidak ada promosi jabatan atau karir dalam pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan	5	4	3	2	1

C. KOMITMEN ORGANISASI

1. Komitmen Afektif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	1	2	3	4	5
2	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	1	2	3	4	5
3	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini	1	2	3	4	5
4	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	1	2	3	4	5
5	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya	1	2	3	4	5

2. Komitmen Kontinuen

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	1	2	3	4	5
7	Akan sangat sulit bagi saya meninggalkan perusahaan ini	1	2	3	4	5
8	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang	1	2	3	4	5
9	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini	1	2	3	4	5

3. Komitmen Normatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral	1	2	3	4	5
11	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	1	2	3	4	5
12	Saya merasa belum banyak memberikan kontribusi bagi perusahaan	1	2	3	4	5
13	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	1	2	3	4	5

D. *TURNOVER INTENTION*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kesempatan untuk meninggalkan organisasi.	1	2	3	4	5
2	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang	1	2	3	4	5
3	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat	1	2	3	4	5

Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

1. Variabel Stres Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	Tot (X1)
2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	43
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	47
3	3	3	3	2	3	4	1	1	1	3	4	4	2	3	3	43
2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	48
2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	44
2	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	39
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	44
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	44
2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	47
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	43
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	46
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	55
2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	47
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	39
2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38
2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	43
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	41
1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	38
1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	44
2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	45
3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	48
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	55
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	49
4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	51
2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	45
2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40
2	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	49
2	5	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	45
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	42
2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	49
4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	51
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	46
1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	45
3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4	48

3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	42
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	41
4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	50
2	4	4	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	45
2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	43
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	41
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	36
2	4	4	3	3	4	4	2	1	1	3	4	4	2	3	4	48
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	3	3	42
2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	41
2	4	4	3	2	3	3	1	2	2	3	4	5	2	3	4	47
4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	49
2	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	46
3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	44
2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	47
2	4	3	3	4	2	4	2	2	1	2	3	4	2	2	3	43
2	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	44
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	41
2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	34
2	4	3	3	2	3	4	1	1	2	3	4	3	2	3	3	43
2	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	47
2	3	4	3	2	3	4	2	1	1	3	4	4	2	2	3	43
2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	41
2	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	4	4	3	3	3	45
4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	43
3	3	3	3	2	3	4	2	2	1	3	2	2	1	2	2	38
4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	46
3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	47
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	44
2	4	4	3	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	3	3	47
2	4	4	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	2	3	3	46
2	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	50
2	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	3	47
3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	48
2	4	4	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	2	3	4	47
2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	47
2	3	3	2	2	3	4	2	2	1	3	4	4	2	2	3	42
2	4	4	3	2	3	4	2	1	2	2	4	3	2	3	3	44
1	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	43
2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	3	4	47
2	4	4	3	3	4	4	2	2	1	3	4	4	2	4	3	49
2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	47
2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	2	3	3	48
2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	45

2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	46
2	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	45
4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	4	4	51
3	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3	3	4	2	4	4	50
2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	51
4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	52
4	5	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	3	48
3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	50
4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	51
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	53
4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	56
2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	49
2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	52
4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	51
3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	55
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	51
1	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	42
2	4	3	3	2	3	4	2	2	3	2	4	3	1	4	4	46
2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	3	2	4	4	44
2	3	3	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	38
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	40
2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	48
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	1	3	4	42
2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	47
2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	1	3	4	42
2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	40
2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	2	2	3	4	44
2	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	44
2	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	3	3	2	3	41
2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	43
2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	4	3	2	3	3	41
2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	45
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	47
1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	4	46
2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	3	2	3	3	40
1	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	43
2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	45
2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	43
2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	47
1	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	1	4	3	44
2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3	41
2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	45
1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	42
2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	44
1	3	4	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	2	3	3	42

2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	3	44
2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	44
4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	4	4	51
3	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3	3	4	2	4	4	50
2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	51

2. Variabel *Job Insecurity* (X₂)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Tot.(X2)
4	3	2	4	4	2	19
4	3	2	4	4	3	20
3	3	2	3	3	2	16
4	3	2	4	3	2	18
3	3	2	3	3	2	16
3	3	2	2	2	1	13
3	3	2	3	3	2	16
3	3	3	3	3	3	18
4	3	2	3	3	2	17
2	2	2	2	2	2	12
4	3	2	3	3	2	17
3	3	2	3	2	2	15
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	2	2	15
3	2	2	2	2	2	13
3	3	2	2	3	2	15
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	2	3	2	15
3	2	2	2	2	2	13
4	3	2	3	4	2	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	3	3	20
4	3	2	4	3	2	18
3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	3	3	22
3	3	2	3	3	3	17
3	3	2	2	2	2	14
2	3	2	2	2	2	13
4	3	2	4	3	2	18
3	3	2	3	3	2	16
3	3	2	2	2	2	14
3	3	3	2	3	2	16
4	3	2	4	4	2	19
2	3	2	3	2	3	15
3	3	2	2	2	2	14
4	3	2	2	2	2	15

2	2	3	2	2	2	13
4	4	3	3	3	2	19
4	3	2	4	3	2	18
4	4	3	3	3	3	20
4	4	2	3	3	3	19
3	3	2	3	3	3	17
2	3	2	2	3	2	14
2	2	2	2	2	2	12
4	4	2	3	3	2	18
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	2	2	2	15
2	4	2	4	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	3	1	15
2	2	2	2	3	2	13
3	3	3	3	3	2	17
3	3	2	2	3	2	15
3	2	2	2	2	2	13
2	2	2	2	1	2	11
2	2	2	2	1	1	10
3	2	2	2	2	2	13
3	3	3	3	2	2	16
3	3	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	2	2	2	15
3	3	3	2	1	1	13
3	2	2	2	2	2	13
4	3	2	4	4	1	18
3	3	2	2	2	2	14
3	3	2	3	3	2	16
3	3	3	2	1	2	14
3	3	2	3	2	2	15
4	4	2	4	2	2	18
3	3	3	3	3	2	17
4	4	2	4	4	1	19
4	4	2	4	4	2	20
4	4	3	2	2	3	18
4	4	2	3	4	2	19
4	4	2	4	4	2	20
4	3	2	4	5	1	19
4	4	2	4	4	2	20
4	4	2	4	3	2	19
4	4	2	4	5	2	21

4	4	2	4	4	2	20
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	4	2	20
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	3	21
4	4	3	4	4	3	22
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	2	2	3	17
4	4	3	4	4	3	22
4	4	2	4	4	2	20
4	4	3	3	3	3	20
5	4	2	4	4	2	21
5	4	3	4	4	2	22
5	4	3	4	4	2	22
4	4	2	4	4	2	20
4	4	3	2	3	2	18
3	3	3	3	2	3	17
3	2	3	3	2	3	16
3	4	3	4	3	3	20
4	4	3	3	3	4	21
4	4	3	2	3	2	18
4	3	3	2	3	3	18
3	3	3	2	2	2	15
3	3	3	3	2	3	17
3	4	3	4	3	3	20
3	3	3	2	2	2	15
4	4	3	3	2	2	18
3	4	4	4	3	4	22
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	2	3	17
4	4	3	3	3	3	20
4	3	4	3	3	3	20
4	4	3	4	3	3	21
3	4	3	4	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	3	20
4	4	2	4	5	1	20
5	3	3	2	2	2	17
4	4	3	4	3	2	20
4	3	3	2	2	3	17
4	4	3	4	4	3	22

3	4	2	4	4	2	19
4	3	3	3	3	2	18
4	4	3	3	3	2	19
3	4	3	2	3	3	18
4	4	3	2	3	3	19
3	2	2	2	3	2	14

3. Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Tot (Z)
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	50
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	45
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	43
4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	48
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	46
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	52
3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	41
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	46
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	49
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	48
4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	44
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	49
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	46
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	46
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	45
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	42
5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	47
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	46
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	45

4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	47
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	48
4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	43
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	59
5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	51
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	52
4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	44
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	45
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	49
4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	51
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	47
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	49
4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	52
4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	48
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	47
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	51
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	45
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	51
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	48
5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	47
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49
5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	50
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49
5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	49
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	53
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	49
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	48
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	49
5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	51
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	45
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	52
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	51
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	54

5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	54
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	51
5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45
5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	51
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	45
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	43
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	44
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	36
4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	37
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	47
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	46
5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	49
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	47
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	47
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	42
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	45
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	43
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	44
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	46
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	48
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	43
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	45
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	45
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	47
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	47
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	46
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	43
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	44
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	43
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	50
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	46
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	46
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	46
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	54
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	43
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	47

4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	48
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	45
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	46
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	44
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	45
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	43
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	47
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	44

4. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Tot (Y)
3	2	2	7
4	3	3	10
2	2	2	6
3	3	3	9
4	3	3	10
3	3	2	8
3	3	3	9
3	3	3	9
4	3	3	10
3	3	2	8
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	2	8
4	3	3	10
4	3	3	10
4	3	4	11
4	3	3	10
3	3	4	10
2	3	3	8
4	3	2	9
2	3	3	8
3	3	3	9
4	4	4	12
4	3	3	10
4	4	4	12
3	3	4	10
2	2	2	6
3	3	3	9
4	3	3	10
3	2	3	8
3	2	3	8
3	2	3	8

4	4	4	12
2	3	3	8
3	3	2	8
3	3	2	8
2	1	2	5
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
4	5	3	12
3	3	3	9
3	2	2	7
2	2	3	7
3	3	2	8
3	3	2	8
3	3	2	8
2	2	3	7
2	2	2	6
2	2	3	7
2	3	2	7
2	2	2	6
2	2	3	7
2	2	2	6
3	3	2	8
2	2	3	7
3	2	2	7
3	2	2	7
3	3	3	9
3	3	2	8
3	3	2	8
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	2	8
3	3	2	8
3	3	2	8
3	3	3	9
3	3	3	9
2	3	3	8
3	3	3	9
3	3	4	10
2	3	3	8
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	2	8

3	3	3	9
2	3	3	8
4	3	2	9
3	3	4	10
4	3	2	9
4	3	2	9
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	3	11
4	3	3	10
4	4	3	11
4	3	3	10
4	3	3	10
4	3	3	10
3	4	4	11
3	4	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	2	8
2	2	3	7
3	3	3	9
3	4	4	11
2	3	4	9
2	3	4	9
2	2	2	6
2	2	3	7
3	3	3	9
2	2	2	6
2	2	3	7
4	3	4	11
3	3	3	9
2	2	4	8
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	2	8
2	3	4	9
2	3	4	9
2	2	2	6

2	3	4	9
2	2	2	6
4	4	3	11
2	3	3	8
2	3	3	8
3	3	3	9
4	3	2	9
3	3	3	9
2	2	2	6

Lampiran 3
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Correlations

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1	
X1_1	Pearson Correlation	1	.194*	.099	.410**	.289**	.206*	-.204*	.105	.315**	.235**	.089	-.169	.099	.085	.081	.080	.486**
	Sig. (2-tailed)		.026	.259	.000	.001	.018	.019	.234	.000	.007	.313	.053	.262	.336	.355	.363	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_2	Pearson Correlation	.194*	1	.442**	.149	.054	.227**	.103	.103	.015	.166	-.002	.091	.200*	.103	.107	.208*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.026		.000	.089	.541	.009	.241	.243	.863	.058	.984	.304	.022	.244	.222	.017	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_3	Pearson Correlation	.099	.442**	1	.124	-.105	.180*	.137	-.038	-.039	-.070	.284**	.220*	.234**	.107	.064	.158	.418**
	Sig. (2-tailed)	.259	.000		.157	.234	.040	.118	.670	.662	.425	.001	.012	.007	.222	.471	.071	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X1_4	Pearson Correlation	.410**	.149	.124	1	.032	.163	.051	-.277**	-.060	.071	-.049	.086	.168	.118	.083	.222*	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000	.089	.157		.718	.062	.562	.001	.493	.420	.577	.327	.055	.181	.348	.011	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_5	Pearson Correlation	.289**	.054	-.105	.032	1	.048	-.198*	.285**	.050	.317**	.028	-.176*	.046	.214*	.244**	.066	.351**
	Sig. (2-tailed)	.001	.541	.234	.718		.583	.023	.001	.570	.000	.752	.044	.600	.014	.005	.456	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_6	Pearson Correlation	.206*	.227**	.180*	.163	.048	1	.256**	.015	.031	.030	.248**	.125	.256**	.142	.021	.018	.436**
	Sig. (2-tailed)	.018	.009	.040	.062	.583		.003	.865	.722	.732	.004	.156	.003	.106	.816	.839	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_7	Pearson Correlation	-.204*	.103	.137	.051	-.198*	.256**	1	-.132	-.193*	-.177*	.033	.421**	.320**	-.082	.009	.192*	.230**
	Sig. (2-tailed)	.019	.241	.118	.562	.023	.003		.133	.027	.043	.711	.000	.000	.353	.919	.028	.008
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X1_8	Pearson Correlation	.105	.103	-.038	-.277**	.285**	.015	-.132	1	.341**	.321**	.055	-.001	-.155	.089	-.003	-.077	.249**
	Sig. (2-tailed)	.234	.243	.670	.001	.001	.865	.133		.000	.000	.533	.991	.078	.312	.969	.383	.004
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_9	Pearson Correlation	.315**	.015	-.039	-.060	.050	.031	-.193*	.341**	1	.105	.144	-.121	-.198*	.062	-.109	-.150	.185*
	Sig. (2-tailed)	.000	.863	.662	.493	.570	.722	.027	.000		.231	.100	.170	.023	.479	.214	.088	.034
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_10	Pearson Correlation	.235**	.166	-.070	.071	.317**	.030	-.177*	.321**	.105	1	.045	-.050	.093	.057	.325**	.265**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.007	.058	.425	.420	.000	.732	.043	.000	.231		.609	.568	.290	.518	.000	.002	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_11	Pearson Correlation	.089	-.002	.284**	-.049	.028	.248**	.033	.055	.144	.045	1	.000	.199*	.058	-.065	-.138	.284**
	Sig. (2-tailed)	.313	.984	.001	.577	.752	.004	.711	.533	.100	.609		.999	.023	.514	.463	.116	.001
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X1_1 2	Pearson Correlation	-.169	.091	.220*	.086	-.176*	.125	.421**	-.001	-.121	-.050	.000	1	.539**	.062	.231**	.324**	.426**
	Sig. (2-tailed)	.053	.304	.012	.327	.044	.156	.000	.991	.170	.568	.999		.000	.485	.008	.000	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_1 3	Pearson Correlation	.099	.200*	.234**	.168	.046	.256**	.320**	-.155	-.198*	.093	.199*	.539**	1	.161	.381**	.357**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.262	.022	.007	.055	.600	.003	.000	.078	.023	.290	.023	.000		.067	.000	.000	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_1 4	Pearson Correlation	.085	.103	.107	.118	.214*	.142	-.082	.089	.062	.057	.058	.062	.161	1	.160	-.078	.335**
	Sig. (2-tailed)	.336	.244	.222	.181	.014	.106	.353	.312	.479	.518	.514	.485	.067		.067	.375	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1_1 5	Pearson Correlation	.081	.107	.064	.083	.244**	.021	.009	-.003	-.109	.325**	-.065	.231**	.381**	.160	1	.468**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.355	.222	.471	.348	.005	.816	.919	.969	.214	.000	.463	.008	.000	.067		.000	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X1_1 6	Pearson Correlation	.080	.208*	.158	.222*	.066	.018	.192*	-.077	-.150	.265**	-.138	.324**	.357**	-.078	.468**	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	.363	.017	.071	.011	.456	.839	.028	.383	.088	.002	.116	.000	.000	.375	.000		.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1	Pearson Correlation	.486**	.484**	.418**	.365**	.351**	.436**	.230**	.249**	.185*	.463**	.284**	.426**	.610**	.335**	.491**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.004	.034	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 4
Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity*

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.618**	.190*	.506**	.547**	.076	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.000	.000	.388	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131
X2_2	Pearson Correlation	.618**	1	.315**	.558**	.526**	.274**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131
X2_3	Pearson Correlation	.190*	.315**	1	.085	-.014	.630**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000		.336	.871	.000	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131
X2_4	Pearson Correlation	.506**	.558**	.085	1	.686**	.193*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.336		.000	.028	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131
X2_5	Pearson Correlation	.547**	.526**	-.014	.686**	1	.060	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.871	.000		.499	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131
X2_6	Pearson Correlation	.076	.274**	.630**	.193*	.060	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.388	.002	.000	.028	.499		.000
	N	131	131	131	131	131	131	131
X2	Pearson Correlation	.733**	.806**	.480**	.783**	.739**	.506**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	131	131	131	131	131	131	131

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Z12	Pearson Correlation	.239**	.160	.207*	.107	.158	.196*	.249**	.172*	.225**	.356*	.331*	1	.365*	.529*
	Sig. (2-tailed)	.006	.069	.018	.223	.071	.025	.004	.049	.010	.000	.000		.000	.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Z13	Pearson Correlation	.142	.080	.050	.110	.121	.045	.059	.074	.149	.270*	.191*	.365**	1	.372*
	Sig. (2-tailed)	.106	.365	.574	.212	.170	.608	.501	.401	.090	.002	.028	.000		.000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Z	Pearson Correlation	.636**	.444**	.665**	.543**	.420**	.444**	.578**	.710**	.617**	.518*	.549*	.529**	.372*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.632**	.172*	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.049	.000
	N	131	131	131	131
Y2	Pearson Correlation	.632**	1	.453**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	131	131	131	131
Y3	Pearson Correlation	.172*	.453**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000		.000
	N	131	131	131	131
Y	Pearson Correlation	.781**	.879**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	131	131	131	131

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7
Hasil Uji Reliabilitas

1. Stres Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Case Valid	131	100
Excluded	0	.0
Total	131	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	16

2. Job Insecurity

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	131	100.0
Excluded	0	.0
Total	131	100

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

3. *Turnover Intention*

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	131	100.0
Excluded	0	.0
Total	131	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	13

4. **Komitmen Organisasional**

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	131	100.0
Excluded	0	.0
Total	131	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	3

Lampiran 8
Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	94
		Perempuan	37
	Jumlah		131
2	Usia	21-30 Tahun	2
		31-40 Tahun	22
		41-50 Tahun	76
		>50 Tahun	31
Jumlah		131	
3	Tingkat Pendidikan	SMA / Sederajat	62
		D1-D3	24
		S1	43
		S2	1
		S3	1
Jumlah		131	
4	Masa Kerja	3-5 Tahun	9
		6-8 Tahun	37
		9-11 Tahun	49
		> 11 Tahun	36
	Jumlah		131

Lampiran 9
Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis Stres Kerja (X₁) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.172	.266

a. Predictor: (Constant),X1.RATA2

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.981	.260		19.126	.000
X1.Rata2	-.483	.091	-.422	-5.286	.000

a. Dependent Variable: Z.RATA2

ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.972	1	1.972	27.937	.000 ^b
Residual	9.107	129	0.71		
Total	11.080	130			

a. Dependent Variable: Z.RATA2

b. Predictor: (Constant),X1.RATA2

2. Analisis *Job Insecurity* (X₂) terhadap *Komitmen Organisasional* (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.134	.128	.273

a. Predictor: (Constant),X2.RATA2

ANOVA^a

a. D

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.487	1	1.487	19.999	.000 ^b
Residual	9.592	129	.074		
Total	11.080	130			

dependent Variable: Z.RATA2

Predictor: (Constant),X2.RATA2

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.264	.148		28.788	.000
X2.Rata2	-.225	.050	-.366	-4.472	.000

a. Dependent Variable: Z.RATA2

3. Analisis Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.212	.467

a. Predictor: (Constant),X1.RATA2

ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.864	1	7.864	36.020	.000 ^b
Residual	28.163	129	.218		
Total	36.027	130			

a. Dependent Variable: Y.RATA2

b. Predictor: (Constant),X1.RATA2

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.199	.458		.435	.664
X1.Rata2	.965	.161	.467	6.002	.000

a. Dependent Variable: Y.RATA2

4. Analisis Pengaruh *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.330	.325	.433

a. Predictor: (Constant),X2.RATA2

ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11.882	1	11.882	63.481	.000 ^b
Residual	24.145	129	.187		
Total	36.027	130			

a. Dependent Variable: Y.RATA2

b. Predictor: (Constant),X1.RATA2

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.089	.235		4.635	.000
X2.Rata2	.635	.080	.574	7.967	.000

a. Dependent Variable: Y.RATA2

5. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.170	.480

a. Predictor: (Constant),Z.RATA2

ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.343	1	6.343	27.567	.000 ^b
Residual	29.684	129	.230		
Total	36.027	130			

a. Dependent Variable: Y.RATA2

b. Predictor: (Constant),Z.RATA2

Coefficient^a

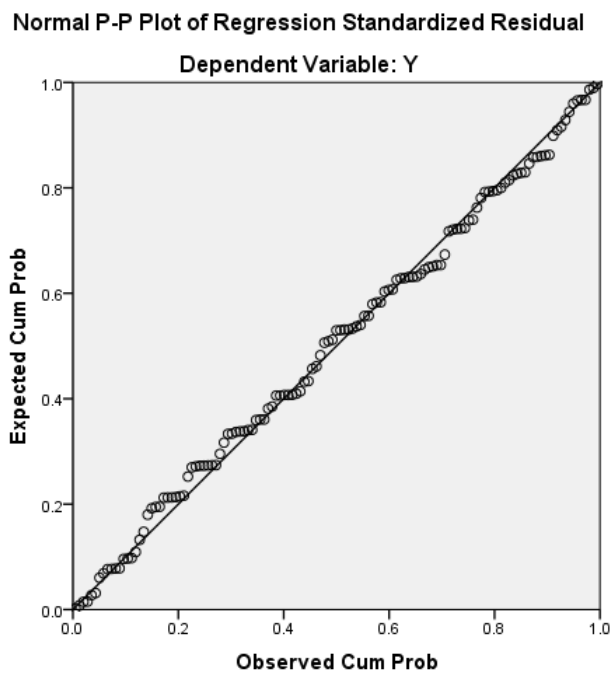
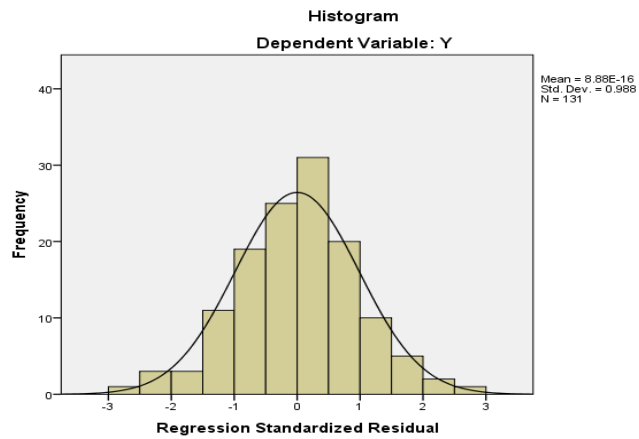
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.668	.522		10.860	.000
X2.Rata2	-.757	.144	-.420	-5.250	.000

a. Dependent Variable: Y.RATA2

Lampiran 10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40536768
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.043
	Test Statistic	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.670	.808		2.067	0.41		
X1.Rata2	.401	.168	.194	2.391	0.18	.708	1.413
X2.Rata2	.459	.088	.415	5.248	.000	.746	1.341
Z.Rata2	-.335	.139	-.186	-2.407	0.18	.786	1.273

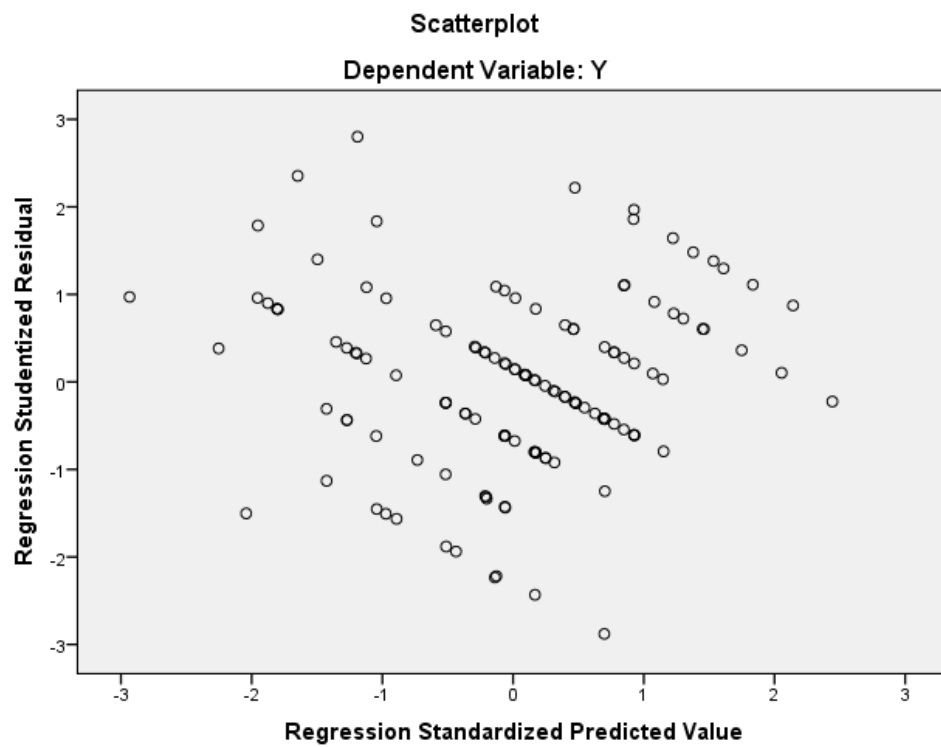
Dependent Variable: Y.RATA2

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sign
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.910	.470		4.060	0.00
X1.Rata2	-.062	.098	-.062	-.633	.528
X2.Rata2	.173	.051	-.325	-3.388	.001
Z.Rata2	-.254	.181	-.293	-3.138	.002

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 11
Surat Izin Penyusunan Skripsi



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor. : 720/DEK/60/Prodi-Maj/IX/2017
Lamp : 2 lembar
Hal : IZIN MENYUSUN SKRIPSI 328

Kepada Yth.
TITIK NURBIYATI, Dra., M.Si.
Dosen Tetap Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi UII
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan Bahwa :

Nama : MUHAMMAD LATIFUR ROHMAN

No. Mahasiswa : 14311564

Peminatan : **Maj. Sumber Daya Manusia**

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk diizinkan menyusun Skripsi pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018 dengan jangka waktu konsultasi mulai tanggal 20 September 2017 s/d 20 Maret 2018

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu agar membimbing mahasiswa tersebut diatas (*diharap memberi jadwal bimbingan minimal 2x dalam satu minggu*)

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 September 2017
Dekan,

Dr. D. Agus Harjito, M.Si

Lampiran 12

Surat Izin Penelitian



Nomor : 641/11/2018

Trangkil, 28 Februari 2018

Kepada :
Yth. Universitas Islam Indonesia
Fakultas Ekonomi
Yogyakarta

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Saudara, Nomor : 069/WD/10/Div.SDM/II/2018 tertanggal 12 Februari 2018, perihal permohonan ijin penelitian sebagai bahan penelitian Tugas Akhir mahasiswa saudara :

Nama : Muhammad Latifur Rohman
NIM : 14311964

Kami memberikan ijin untuk melakukan observasi/ pengamatan dan pengambilan data selama 1 (satu) bulan mulai tanggal 05 Maret 2018 s.d 04 April 2018.

Selama pelaksanaan observasi, wawancara dan pengambilan data, mahasiswa yang bersangkutan wajib memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut

- Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas perguruan tinggi yang bersangkutan
- Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun
- Mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan dan dapat menjamin rahasia perusahaan
- Setelah selesai penelitian, wajib menyerahkan laporan tertulis ke Perusahaan

Demikian surat ini dibuat untuk diketahui sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami mengucapkan terimakasih


Hormat kami

Sutamat

Pjs. Kepala bagian TUK



Lampiran 13
Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DIREKTORAT PERPUSTAKAAN

Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584, INDONESIA
Telp: (0274) 898 444 Psw. 2301 - 2324; Fax: (0274) 898 444 Psw. 2091
<http://library.uui.ac.id>; e-mail: perpustakaan@uui.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK PLAGIASI

No. : 936902044/Perpus/10/Div.PP/II/2018

Assalamu'alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ismanto**
NIK : **861002112**
Jabatan : **Kepala Divisi Pelayanan Pemakai Direktorat Perpustakaan**

Dengan ini menerangkan bahwa:


Nama : Muhammad Latifur Rohman
Nomor Mahasiswa : 14311564
Fakultas / Prodi : FE / Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intensions dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan cek plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin karya ilmiah yang bersangkutan di atas terdapat kesamaan kata sebanyak **2 (Dua) %**.

Demikian surat keterangan dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 27 Maret 2018
Kepala Divisi Pelayanan Pemakai
Direktorat Perpustakaan



Ismanto
NIK: 861002112

Lampiran 14
Dokumentasi Penelitian



Gambar 14.1 PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil tampak depan

Sumber: Dokumentasi Penulis (2018)



Gambar 14.2 Suasana Pengambilan Data

Sumber : Dokumentasi Penulis (2018)

Lampiran 15
Biodata Penulis



Nama : Muhammad Latifur Rohman

Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 28 Oktober 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM :14311564

Perguruan Tinggi :Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Ds. Sambilawang, Rt. 02 Rw. 01 Kec. Trangkil Kab. Pati

Pendidikan Formal :

1. 2002-2003 : TK Raudlotul Ulum
2. 2003-2009 : MI Raudlotul Ulum
3. 2009-2011 : MTS Raudlotul Ulum
4. 2012-2014 : MA NU TBS Kudus

Email : Masthipung@gmail.com