

**PENGARUH KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*), IKLIM
ORGANISASI, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi Empiris Pada Bagian Produksi CV. Sinar Sengon Sejahtera
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:
Idam Pramodha Zaid
NPM. 14.0101.0014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2018

**PENGARUH KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*), IKLIM
ORGANISASI, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi Empiris Pada Bagian Produksi CV. Sinar Sengon Sejahtera
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh:
Idam Pramodha Zaid
14.0101.0014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2018

SKRIPSI

PENGARUH KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*), IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Empiris pada Bagian Produksi CV. Sinar Sengon Sejahtera Kabupaten Temanggung)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Idam Pramodha Zaid

NPM 14.0101.0014

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **30 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Mulato Santosa, S.E., M.Sc.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P.

Ketua

Mulato Santosa, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Fritzina Amisa, S.E., MBA

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

3 SEP 2018

Dra. Mariana Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Idam Pramodha Zaid

NPM : 14.0101.0014

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*), IKLIM ORGANISASI,
STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris Pada Bagian Produksi CV. Sinar Sengon Sejahtera
Kabupaten Temanggung)**

adalah benar-benar asli hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 30 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan,



[Signature]
Idam Pramodha Zaid
NPM. 14.0101.014

RIWAYAT HIDUP

Nama : Idam Pramodha Zaid
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 6 April 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Kranggan Banyurojo Mertoyudan Magelang
Alamat Email : idampramodha@gmail.com

Pendidikan Formal:

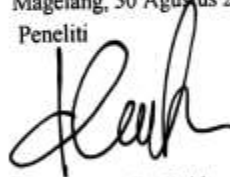
Sekolah Dasar : SDN Mertoyudan 3 Magelang
SMP : SMP Kartika XII-I Magelang
SMA : SMA Muhammadiyah 1 Magelang
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang.

Pengalaman Organisasi :

- Pengurus Harian Himpunan Mahasiswa Manajemen Prodi Manajemen (HMM), sebagai Ketua Divisi SDM (2015-2016).
- Pengurus Harian Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sebagai Ketua (2016-2017).

Magelang, 30 Agustus 2018

Peneliti



Idam Pramodha Zaid
NIM. 14.0101.0014

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (QS. Ar Ra’d: 11)

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 5)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 6).

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا
وَهُوَ شَرٌّ لَكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal berperang itu adalah sesuatu yang kamu benci. Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.” (Al-Baqarah: 216)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*), IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Empiris Pada Bagian Produksi CV. Sinar Sengon Sejahtera Temanggung)”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Bayu Sindhu Raharja, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Ibu Eni Zuhriyah, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan membantu dalam hal akademik kelas.
5. Bapak Mulato Santosa, S.E, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu membimbing hingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik
6. Bapak dan Ibu yang tak hentinya memberikan support baik berupa dukungan moral maupun material dan doa yang selalu terpanjat setiap saatnya agar saya dapat menyelesaikan studi dengan baik dan membanggakan orangtua.
7. Segenap keluarga besar yang selalu mendukung dan menyemangati demi terselesaikannya skripsi dan kuliah ini.

8. Segenap keluarga besar kelas manajemen 14a yang selalu membantu, mendukung satu sama lain, dan menyayangi satu sama lain.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan bapak, ibu, saudara, teman-teman sekalian. Ahir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 30 Agustus 2018
Peneliti



Idam Pramodha Zaid
NIM. 14.0101.0014

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Lembar Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Orisinalitas.....	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori.....	9
1. <i>Turnover Intention</i>	9
2. Kelelahan Kerja.....	11
3. Iklim Organisasi.....	12
4. Stres Kerja.....	13
5. Komitmen Organisasi.....	14
6. Kompensasi.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Perumusan Hipotesis.....	20

BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel.....	27
B. Data Penelitian.....	28

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
D. Alat Analisis Data.....	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif.....	39
B. Statistik Deskriptif Responden.....	39
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	41
D. Uji Kualitas Data.....	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	45
E. Analisis Data.....	46
1. Analisis Regresi Berganda.....	46
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	48
1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	48
2. Uji Statistik F.....	49
3. Uji Statistik t.....	50
G. Pembahasan.....	52

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....	60
B. Keterbatasan Penelitian.....	60
C. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner	39
Tabel 4.2 Deskripsi Responden.....	40
Tabel 4.3 Deskripsi Penelitian	41
Tabel 4.4 Uji Validitas.....	44
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.6 Koefisien Regresi.....	46
Tabel 4.7 Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	49
Tabel 4.8 Uji Statistik F.....	50
Tabel 4.9 Uji Statistik t.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar1. Model Penelitian.....	26
Gambar2. Kurva Uji t.....	37
Gambar3. Kurva Uji F.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Descriptive Statistic

Lampiran 4. UjiReliabilitas

Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

PENGARUH KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*), IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Empiris Pada Bagian Produksi CV. Sinar Sengon Sejahtera Kabupaten Temanggung)

**Oleh :
Idam Pramodha Zaid**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kelelahan kerja, iklim organisasi, stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap turnover intention. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Sinar Sengon Sejahtera Temanggung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi faktor yang paling dominan yang mempengaruhi tingkat intensitas *turnover* karyawan, sedangkan kelelahan kerja dan iklim organisasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap intensitas *turnover* pada karyawan. Secara simultan kelelahan kerja, iklim organisasi, stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kelelahan Kerja (*Burnout*), Iklim Organisasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan *Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi maupun perusahaan sangatlah penting dan merupakan sebuah aset yang penting, karena dengan sumber daya tersebut maka sistem yang akan dijalankan dalam organisasi akan berjalan lancar. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan ialah tingkat intensitas keluarnya karyawan di perusahaan (*turnover intention*). *Turnover* ialah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Banyak artikel yang masih membahas dan meneliti tentang topik ini, seperti dalam penelitian Kumbara (2018), Amri, et al (2017), Rahmawati dan Wahyuningsih (2018), Rizal dan Badaruddin (2017), Rahmawati dan Mikhriani (2016), Ibrahim, et al (2017), Shofiah, et al (2017), karena permasalahan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan hal yang tidak diinginkan oleh setiap perusahaan. *Turnover* dapat memberikan dampak bagi perusahaan, tingginya tingkat keluar karyawan di dalam perusahaan maka akan sangat merugikan bagi perusahaan tersebut, perusahaan akan mengalami kerugian secara waktu maupun secara *financial*. Perusahaan akan menghabiskan banyak waktu untuk merekrut kembali calon karyawan baru untuk mengisi posisi karyawan yang keluar dari perusahaan mulai dari proses rekrutmen sampai penempatan karyawan baru. Perusahaan juga bisa menghabiskan banyak

biaya dikarenakan dalam merekrut karyawan baru akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit jumlahnya untuk melatih ataupun untuk mengembangkan potensi dari karyawan baru tersebut, biaya penarikan karyawan yang menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam menyeleksi karyawan baru (Firdaus, 2017).

Perusahaan harus mengetahui penyebab tinggi rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan banyak disebabkan oleh berbagai sebab yang membuat semakin tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, antara lain komitmen karyawan kepada perusahaan, tingkat beban yang ditanggung oleh setiap karyawan dan tingginya tingkat stress yang dialami oleh setiap karyawan dalam bekerja, gaji atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, pengaruh lingkungan dan iklim perusahaan yang membuat tidak nyaman karyawan tidak merasa nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, tingginya tuntutan pekerjaan oleh perusahaan yang dibebankan kepada karyawan, dan masih banyak lagi faktor yang membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain yang membuat karyawan tersebut nyaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Badaruddin (2017) yang menguji intensitas turnover dengan menggunakan variabel kelelahan kerja dan iklim organisasi yang menghasilkan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensitas turnover dan variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap intensitas turnover.

Berdasarkan keterbatasan dari penelitian Rizal dan Badaruddin (2017) yang mengukur intensitas turnover hanya menggunakan dua variabel saja, maka dalam penelitian ini akan menambahkan beberapa variabel yang dapat mengukur tingkat intensitas *turnover*, yaitu dengan menambahkan variabel stress kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi.

Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Tuntutan kerja yang terus menerus dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan tersebut, yang berakibat karyawan akan mengalami kelelahan kerja dan mengakibatkan tingginya keinginan untuk pergi dari perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Ibrahim, et al (2017) bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*. Tetapi, dalam penelitian Rahmawati dan Mikhriani (2016) menyatakan kelelahan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap intensitas *turnover*. Orang yang mengalami tekanan dan tuntutan pekerjaan terus menerus akan mengalami *depersonalization* yang merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri (Pines & Guendlman, 1995). Para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu (Bhanugopan & Alan, 2006).

Keadaan iklim didalam perusahaan juga dapat menjadi andil mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut atau berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Namun pernyataan tersebut berbeda dengan hasil dari penelitian Rizal dan Badaruddin (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah.

Terdapat perbedaan hasil dari beberapa penelitian yang mengukur tingkat intensitas turnover dengan variabel stress kerja. Penelitian dari Amri, et al (2017) yang menghasilkan stress kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap intensitas turnover, dan penelitian dari Rahmawati dan Wahyuningsih (2018) menghasilkan bahwa stress kerja hanya berpengaruh secara signifikan terhadap intensitas turnover yang belum jelas apakah mempunyai pengaruh secara positif atau secara negative. Stres yang dialami oleh setiap karyawan dapat berdampak terhadap tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Hasibuan (2012) menyatakan stres ialah perasaan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja merupakan ancaman bagi suatu perusahaan saat ini, yang dapat berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan tersebut. Dampak yang akan ditimbulkan dengan adanya stress yang dialami oleh karyawan antara lain karyawan akan cenderung malas untuk bekerja dan membuat kinerja

karyawan akan menurun dan tidak optimal, karyawan akan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang dianggapnya kurang nyaman, dan akhirnya karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang ditanggungnya cukup berat.

Komitmen organisasional dinilai merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bantahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter et al dalam Witasari, 2009). Komitmen ialah sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tertentu Robbins (2008). Penelitian Rahmawati dan Wahyuningsih (2018) yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Tetapi dalam penelitian Amri, et al (2017) yang menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pergi dari pekerjaan ialah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap jasa karyawan selama bekerja. Dessler (2009) menyebutkan kompensasi merujuk pada bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dari pekerjaan mereka. Tingginya tingkat yang diperoleh karyawan dari hasil pekerjaan mereka dapat berdampak positif bagi perusahaan yang akan menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, karena dengan tingginya bentuk penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Terdapat perbedaan hasil penelitian yang

dilakukan oleh peneliti, diantaranya yang dilakukan oleh Sasmita, et al (2017) menyebutkan kompensasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover*. Namun, penelitian dari Kumbara (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan dalam latar belakang diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kelelahan Kerja (*Burnout*), Iklim Organisasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan yang sudah dipaparkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kelelahan kerja, iklim organisasi, stress kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention* ?
4. Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention* ?

6. Apakah kompensasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan kelelahan kerja, iklim organisasi, stress kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kelelahan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh negative iklim organisasi terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh positif stress kerja terhadap *turnover intention*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh negative komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh negative kompensasi terhadap *turnover intention*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini maupun penelitian yang sejenis. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi

pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Praktisi

Dari hasil penelitian ini, semoga bisa menjadi bahan pertimbangan kepada pihak terkait pembuatan kebijakan-kebijakan organisasi dalam melakukan peningkatan kinerja pegawainya. Selain itu bisa menambah informasi bagi organisasi terkait hasil kinerja para pegawai-pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

Theory Reasoned Action (Ajzen, I. And Fishbein, 1980) menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Ajzen mengemukakan bahwa niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh dua penentu dasar, yang pertama berhubungan dengan sikap (*attitude towards behavior*) dan yang lain berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subjektif (*subjective norms*).

1. *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela maupun tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2009). Robbins (2009) menjelaskan penarikan diri seseorang keluar dari organisasi disebabkan oleh 2 (dua) hal:

a. Sukarela (*Voluntary Turnover*)

Voluntary Turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik yang ada pada saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain.

b. Tidak Sukarela (*Involuntary Turnover*)

Involuntary Turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan.

Menurut Ronald dan Milkha (2014), *turnover* ialah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Machasin (2017) *Turnover intentions* adalah pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela. Novliadi (2007) menjabarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, antara lain:

a. Usia

Tingkat *turnover* cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda, karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.

b. Lama Kerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan memungkinkan terjadinya *turnover*.

c. Tingkat Pendidikan

Menurut Handoko, mengatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Sebaliknya, mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru.

d. Keterikatan terhadap Perusahaan

Pekerjaan yang mempunyai keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif yang akan mengakibatkan secara langsung menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan.

2. Kelelahan Kerja

Menurut Caputo (2011) *Burnout* merupakan titik dimana tekanan kronis menjadi suatu beban yang tidak terkendali, biasanya kelelahan kerja dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang terus menerus. Pines dan Aronson (1981) menggambarkan burnout sebagai suatu kondisi kelelahan fisik, mental dan emosional yang dialami oleh seseorang yang bekerja pada sector pelayanan social yang cukup lama yang disebabkan karena orang tersebut memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal.

Leither & Maslach (1997) menyebutkan ada tiga dimensi kelelahan kerja, yaitu:

a. Exhaustion

Exhaustion merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan, mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik.

b. Cynicism

Cynicism merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan dimensi ini, mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya.

c. Ineffectiveness

Ineffectiveness merupakan dimensi kelelahan kerjayang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negative

yang muncul pada karyawan (Martini dan Rostiana, 2003). Menurut Davis dan Newstrom (2000) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Steers (1985), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambarkan dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Steers (1985), sebagai berikut:

Dimensi iklim organisasi :

- a. Struktur
- b. Tanggung jawab
- c. Penghargaan
- d. Kehangatan
- e. Dukungan
- f. Standar
- g. Konflik
- h. Risiko

4. Stres Kerja

Prabu (2013) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Siagian (2003), stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi

fisik seseorang. Hasibuan (2004) mengemukakan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Santrock (2003) menjelaskan stress merupakan respon individu terhadap keadaan atau kejadian yang memicu stress, yang mengancam dan mengganggu seseorang untuk menanganinya. Menurut Ghani (2003) seseorang yang mengalami stress dapat dilihat dari tanda-tanda sebagai berikut :

a. Gejala Fisik :

- 1) Sakit kepala
- 2) Tekanan darah naik
- 3) Serangan jantung

b. Gejala Psikologis :

- 1) Sulit tidur
- 2) Mimpi buruk
- 3) Depresi
- 4) Gelisah
- 5) Mudah tersinggung

c. Gejala Perilaku :

- 1) Membolos
- 2) Produktivitas menurun
- 3) Sering membuat kesalahan

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat

dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Jaros, 2007). Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) Tiga komponen komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment* (komitmen afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative Commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

6. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Ardana (2012) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Sunyoto (2012) dalam (Posuma, 2013) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Riyadi, 1945). Kompensasi atau penghargaan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004). Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan, memotivasi, dan membangun komitmen karyawan. Jenis-jenis kompensasi menurut (Panggabean, 2004) sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial Langsung

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai supaya mau masuk menjadi karyawan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

b. Kompensasi Finansial tidak Langsung

1) Tunjangan Asuransi

Tunjangan ini biasanya dalam bentuk berupa asuransi jiwa, asuransi perawatan rumah sakit, dan asuransi cacat.

2) Tunjangan Pensiun

Tunjangan pensiun ini adalah jaminan social dan pension atau tunjangan ahli waris. Tunjangan pensiun yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu bentuk penghargaan organisasi kepada pegawai/karyawan. Dengan adanya

tunjangan pensiun, karyawan tidak akan mengalami kekhawatiran ketika tugas.

3) Tunjangan Jasa

Tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling dan koperasi kredit.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dari Kumbara (2018) tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi dan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian dari Amri, et al (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mendapatkan hasil kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan, stress kerja berpengaruh positif signifikan, dan komitmen berpengaruh negative signifikan.

3. Penelitian dari Rahmawati dan Wahyuningsih (2018) tentang pengaruh komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* terhadap intensi *turnover*. Penelitian ini mendapatkan hasil komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, stress berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, *career growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, dan komitmen, stress dan *career growth* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.
4. Penelitian dari Ibrahim, et al (2017) tentang pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *burnout*. Penelitian ini mendapatkan hasil stress berpengaruh positif tidak signifikan, stress berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, dan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Penelitian dari Rizal dan Badaruddin (2017) tentang pengaruh kelelahan kerja dan iklim organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Penelitian ini mendapatkan hasil kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berpindah, iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berpindah, dan secara simultan kelelahan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah.
6. Penelitian dari Shofiah, et al (2017) tentang pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan *intention to leave*. Penelitian ini mendapatkan hasil stress berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

intention to leave, dan kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *intention to leave*.

7. Penelitian dari Rahmawati dan Mikhriani (2016) tentang kepuasan kerja dan *burnout* terhadap intensitas *turnover*. Penelitian ini mendapatkan hasil kepuasan kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap intensitas *turnover*, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover*, dan *burnout* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap intensitas *turnover*.
8. Penelitian dari Sasmita, et al (2017) tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh negative signifikan, dan komitmen organisasi berpengaruh negative signifikan.
9. Penelitian dari Haholongan (2018) tentang stress kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perusahaan. Penelitian ini mendapatkan hasil terdapat pengaruh stress kerja, dan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

C. Perumuan Hipotesis

1. Kelelahan Kerja, Iklim Organisasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan *Turnover Intention*.

Ajzen dalam teorinya menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut.

Kelelahan dan stress yang dirasakan oleh seorang karyawan akan berdampak pada rasa bosan yang dihadapinya dalam pekerjaan. Iklim tempat kerja juga memberikan dampak terhadap keinginan untuk

keluar dari tempat kerja. Komitmen terhadap organisasi dan tinggi rendahnya kompensasi yang didapatkan karyawan secara tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

H1. Kelelahan kerja, iklim organisasi, stress kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

2. Kelelahan Kerja dan *Turnover Intention*.

Teori tindakan (TRA) merupakan teori yang digunakan untuk memperkuat dan memperlemah tindakan dari diri karyawan secara eksternal tentang adanya keinginan karyawan untuk lebih dapat memperbaiki dan memperkuat kinerjanya dalam perusahaan. Penelitian tindakan ini dapat digunakan untuk meneliti kelelahan kerja yang dialami karyawan semasa bekerja terhadap intensitas keinginan untuk berpindah yang diakibatkan karena kelelahan yang dialami secara terus menerus.

Kelelahan dalam bekerja yang dialami oleh karyawan secara terus-menerus akan berdampak kepada tingginya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Kelelahan kerja menjadi faktor internal yang dapat mempengaruhi minat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Tingginya tingkat kelelahan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan. Namun, jika kelelahan yang dirasakan karyawan masih dalam porsi normal, maka akan menurunkan intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ibrahim, et al (2017) bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2. Kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Iklim Organisasi dan *Turnover Intention*.

Suasana iklim yang dirasakan karyawan saat bekerja dalam perusahaan secara tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut dalam berbagai hal, salah satunya perilaku keinginan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan tersebut untuk mencari perusahaan yang dirasa lebih nyaman bagi dirinya.

Iklim didalam sebuah perusahaan dapat menjadi sebuah faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut atau akan keluar dari perusahaan tersebut. Suasana yang nyaman yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan menurunkan minat karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan ditempat lain. Tetapi, jika suasana iklim yang dirasakan dalam bekerja kurang nyaman, maka akan meningkatkan minat karyawan untuk berpindah dan mencari pekerjaan ditempat lain yang menurutnya nyaman.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Nugraha dan Listiara (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

H3. Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

Ajzen dalam teorinya yang menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk berkeinginan meninggalkan dan berpindah ke perusahaan lain tingginya stress kerja yang dihadapi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Sebuah stress bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, jika stress yang dihadapi dalam pekerjaan tinggi, maka keinginan untuk segera keluar dari perusahaan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika stress yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan cenderung rendah, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan rendah.

Pernyataan diatas didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Amri, et al (2017) yang mendapatkan hasil bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Shofiah, et al (2017) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to leave*.

H4. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

5. **Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.**

Perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam perusahaan dapat diakibatkan oleh seberapa tinggi komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan tersebut yang akan berdampak apakah karyawan tersebut akan melakukan hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan yaitu keluar dari pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Komitmen organisasi merupakan faktor internal yang berasal dari setiap individu dengan sikap loyalitas terhadap suatu perusahaan atau organisasi yang di harapkan seorang karyawan tidak berkeinginan untuk berpindah keperusahaan lain dan tetap loyal terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Sebuah komitmen yang terdapat pada karyawan tersebut tinggi, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut akan rendah. Tetapi, jika komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tersebut rendah, maka keinginan untuk pergi dan mencari pekerjaan diperusahaan lain akan tinggi.

Hal ini didukung dengan pernyataan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amri, et al (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.

H5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

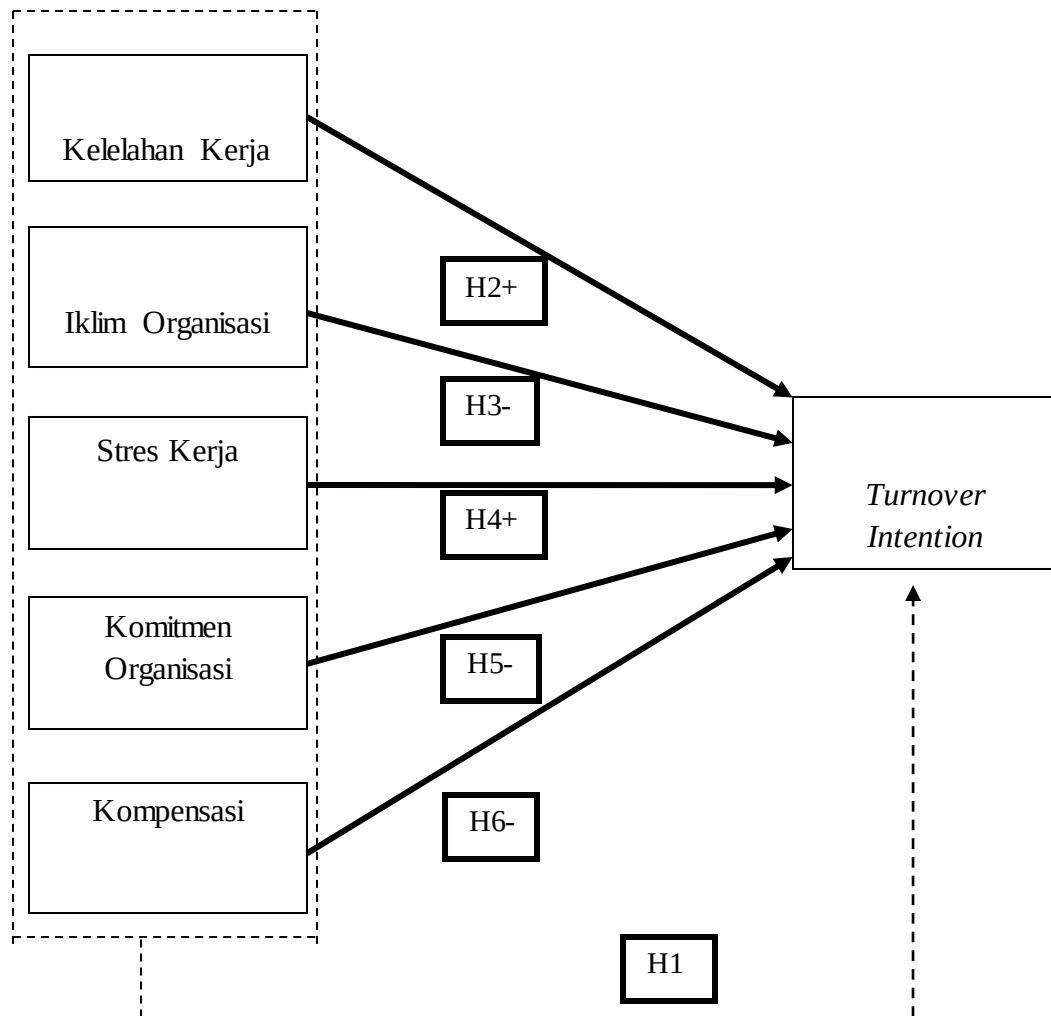
6. **Kompensasi dan *Turnover Intention*.**

Reasoned Action Theory dari Azjen yang menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Ajzen mengemukakan bahwa niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh dua penentu dasar, yang pertama berhubungan dengan sikap dan yang lain berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subjektif.

Kompensasi yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan merupakan sebuah penghargaan yang atas pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah faktor eksternal yang dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut atau akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain. Tingginya kompensasi yang diterima karyawan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Namun, jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan, maka keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain akan tinggi.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Sasmita, et al (2017) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H6. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV SinarSengon Sejahtera Temanggung yang berjumlah 900 karyawan.

Sampel ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling (Non-Random Sample)* yaitu dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 (satu) tahun karena selama setahun tersebut diharapkan karyawan tersebut sudah banyak mengalami hal-hal yang sesuai dengan yang akan diukur dalam penelitian ini. Penentuan jumlah besarnya sampel yang akan digunakan dalam mendukung penelitian ini, dengan menggunakan rumus Slovin :

$$= \frac{N}{1 + NE^2}$$

Keterangan:

N: Ukuran populasi

n : Ukuran sampel

e : 5 % kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

B. Data Penelitian

1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer ialah data primer yang diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan sumber data yang diinginkan dengan menyebarkan dan memberikan kuesioner kepada para responden CV SinarSengon Sejahtera Temanggung dengan melakukan wawancara ke tempat yang akan diteliti. Kuesioner digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan terkait yang didalamnya terdapat indikator-indikator yang akan diteliti. Teknik yang digunakan untuk pengukuran nilai pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert. Skala likert dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932. Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)

- d. Tidak setuju (TS)
- e. Sangat tidak setuju (STS)

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang menyatakan secara jelas dan akurat mengenai bagaimana suatu konsep tersebut diukur. Definisi operasional mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Hidayat, 2007).

1. *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan persepsi kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi (Azwar, 2004). *Turnover Intention* mempunyai indicator, yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.
- b. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, terdapat sebanyak 3 (tiga) item pertanyaan.
- d. Meningkatnya pelanggaran terhadap tata tertib kerja, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.

2. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan persepsi kelelahan sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi

yang penuh dengan tuntutan emosional (Baron & Greenberg, 2003).

Kelelahan kerja mempunyai indicator, yaitu:

- a. Kelelahan fisik, terdapat sebanyak 3 (tiga) item pertanyaan.
- b. Kelelahan emosional, terdapat sebanyak 3 (tiga) item pertanyaan.
- c. Kelelahan mental, terdapat sebanyak 3 (tiga) item pertanyaan.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi sifat yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang dianggap dapat mempengaruhi perilaku (Steers, 2007). Iklim organisasi mempunyai indicator, yaitu:

- a. Hubungan antarpersonal, terdapat sebanyak 2 (dua) item pertanyaan.
- b. Standar organisasi, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.
- c. Pelatihan dan pengembangan, terdapat sebanyak 2 (dua) item pertanyaan.
- d. Perhatian terhadap kesejahteraan, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.
- e. Keselamatan dan keamanan kerja, terdapat sebanyak 2 (dua) item pertanyaan.

4. Stres Kerja

Stres kerja merupakan persepsi perasaan tertekan yang dialami karyawan yang diakibatkan dari pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi (Robbins, 2006). Stres kerja mempunyai indicator, yaitu:

- a. Tuntutan tugas, terdapat sebanyak 4 (empat) item pertanyaan.
- b. Tuntutan peran, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.
- c. Adanya konflik pribadi atau kelompok, terdapat sebanyak 3 (tiga) item pertanyaan.
- d. Kepemimpinan organisasi, terdapat sebanyak 2 (dua) item pertanyaan.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi (Soekidjan, 2009). Komitmen organisasi mempunyai indikator, yaitu:

- a. Keinginan kuat sebagai anggota, terdapat sebanyak 4 (empat) item pertanyaan.
- b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, terdapat sebanyak 2 (dua) item pertanyaan.
- c. Penerimaan tujuan organisasi, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan persepsi bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan (Slamet, 2007). Kompensasi mempunyai indikator, antara lain:

- a. Gaji, terdapat sebanyak 4 (empat) item pertanyaan.
- b. Insentif, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.
- c. Tunjangan, terdapat sebanyak 1 (satu) item pertanyaan.

Dalam mengukur indikator-indikator pertanyaan masing-masing variabel diatas, maka digunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan, dengan pengukuran sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

D. Alat Analisis Data

1. Regresi Linier Beranda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari Kelelahan Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Stres Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X4), Kompensasi (X5) terhadap variabel terikat (Y) yaitu *Turnover Intention*. Analisis ini memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dirumuskan oleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

β_0 = Konstanta

X1 = Kelelahan Kerja

X2 = Iklim Organisasi

X3 = Stres Kerja

X4 = Komitmen Organisasi

X5 = Kompensasi

β_1 = Koefisien regresi variabel X1, Kelelahan Kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel X2, Iklim Organisasi

β_3 = Koefisien regresi variabel X3, Stres Kerja

β_4 = Koefisien regresi variabel X4, Komitmen Organisasi

β_5 = Koefisien regresi variabel X5, Kompensasi

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan kemampuan suatu angket untuk mengukur suatu konsep (variabel) yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas kuesioner dilakukan dengan menghitung nilai corrected item total correlation. Apabila nilai corrected item total correlation lebih besar dari r tabel 0.165, maka indikator tersebut disimpulkan valid. Pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas angket yang digunakan adalah :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat pengukur yang menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Menurut Ghazali (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, 5$, dst) secara bersama-sama. Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk

melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
- 2) Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

4. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri, dalam hal ini dilakukan dengan uji statistik melalui uji t, rumus uji t sebagai berikut (Ghozali, 2009:58) :

$$Uji\ t = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

Keterangan :

β : Koefisien regresi variabel independen

$SE(\beta)$: Standar error variabel independen

- a. $H_0 : \beta_{1,2,3,4,5} = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja (X1), iklim organisasi (X2), stress kerja (X3), komitmen organisasi (X4), dan kompensasi (X5) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial / sendiri-sendiri.
- b. $H_a : \beta_{1,2,3,4,5} > 0$ artinya ada pengaruh antara kelelahan kerja (X1), iklim organisasi (X2), stress kerja (X3), komitmen organisasi (X4), dan kompensasi (X5) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial / sendiri-sendiri.

Didasarkan pada hipotesis statistik yang dikemukakan, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini adalah apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/sendiri-sendiri.



Gambar 2. Kurva Uji t

5. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah) dapat dilihat dibawah ini:

- a. $H_0 : \beta_{1,2,3,4,5} = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja (X1), iklim organisasi (X2), stress kerja (X3), komitmen organisasi (X4), dan kompensasi (X5) terhadap *turnover intention* (Y) secara simultan / bersama-sama.
- b. $H_a : \beta_{1,2,3,4,5} > 0$ artinya ada pengaruh antara kelelahan kerja (X1), iklim organisasi (X2), stress kerja (X3), komitmen organisasi (X4), dan kompensasi (X5) terhadap *turnover intention* (Y) secara simultan / bersama-sama.

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis statistic untuk uji F dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tidak terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).



Gambar 3. Kurva Uji F.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas *turnover* karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera Kabupaten Temanggung dipengaruhi oleh variabel stress kerja yang mendominasi model penelitian ini. Variabel tersebut menunjukkan hasil signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap intensitas *turnover* karyawan di CV. Sinar Sengon Sejahtera Kabupaten Temanggung.

Variabel lain yang tidak memberikan pengaruh terhadap intensitas *turnover* karyawan adalah variabel kelelahan kerja dan iklim organisasi. Variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap intensitas *turnover* karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa kelelahan kerja dan iklim organisasi yang dirasakan karyawan di CV. Sinar Sengon Sejahtera Kabupaten Temanggung tidak memberikan dampak bagi karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada CV. Sinar Sengon Sejahtera Kabupaten Temanggung. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk intensitas

turnover karyawan secara keseluruhan baik dari sektor privat (swasta) maupun sektor publik (pemerintah).

2. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di CV. Sinar Sengon Sejahtera Kabupaten Temanggung. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan industri yang bukan hanya di daerah Temanggung saja, sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.
2. Variabel kelelahan kerja, iklim organisasi, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi hanya mampu menjelaskan variasi pengaruh terhadap intensitas *turnover* karyawan sebesar 85.7% sedangkan sisanya sebesar 14.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi intensitas *turnover* karyawan, oleh karena itu penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi intensitas *turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. And Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Amri, dkk. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif Universitas Tridianti Palembang*, 6(1), 1670–1683.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, S. P. M. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, et al. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment : Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7–26. <https://doi.org/10.1348/096317906X118685>
- Kumbara. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi UPI Padang*, 7(1), 2301-5268.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Martini, Yuliano; Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*. Vol 5, no. 9, 21- 31.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Panggabean, S., M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:

Ghalia Indonesia.

Pines, Ayala, & Guendelman, Sylvia. 1995. Exploring the Relevance of Burnout to Mexican Blue Collar Woman. *Journal of Vocational Behavior*. Vo.47, pp. 1- 20.

Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York: The Free Press.

Poerwandari, E. K. 2001. Pendekatan kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia. Jakarta : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Rahmawati dan Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Karyawan Organik dan Anorganik Di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga*.

Rahmawati dan Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi STIE PENA Semarang*, 3(1), 22-30.

Ranupandojo, H., dan S. H. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Riyadi, S. (1945). Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>

Rizal dan Badaruddin. (2017). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berpindah Pada PT. Oto Finance Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 2579-5635.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Sasmita, dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen terhadap Turnover Intention pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis Unmul*, 2579-8715.

Shofiah, dkk. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).

Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardiman Djojonegoro. (1996). *Visi dan Strategi Pembangunan Pendidikan Untuk Tahun 2020*. Jakarta: Depdikbud.
- Zeffane, R.M. (1994) Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15, 22-38. <http://dx.doi.org/10.1108/01437729410074182>

