

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris pada Yamaha Mataram Sakti Magelang)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Lintang Wita Setiana
NIM. 14.0101.0027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris pada Yamaha Mataram Sakti Magelang)**

SKRIPSI

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

Disusun oleh :
Lintang Wita Setiana

NIM. 14.0101.0027

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Empiris Pada Yamaha Mataram Sakti Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Lintang Wita Setiana

NPM 14.0101.0027

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **16 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing I

Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, MM

Ketua

Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM

Sekretaris

Muhdiyanto, SE., M.Si

Anggota

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

Tanggal

03 SEP 2018

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lintang Wita Setiana

NIM : 14.0101.0027

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi ; Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris pada Yamaha Mataram Sakti Magelang)**

adalah benar-benar 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 dengan gelar kesarjanaannya),

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

Magelang, Agustus 2018
Pembuat Pernyataan,



Lintang Wita Setiana
NIM. 14.0101.0027

RIWAYAT HIDUP

Nama : Lintang Wita Setiana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 15 Mei 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Kiringan RT 06 RW 02, Tidar Utara,
Magelang Selatan, Kota Magelang
Alamat Email : lintangwita@gmail.com

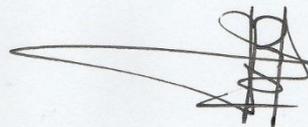
Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Rejowinangun Utara 4
SMP (2008-2011) : MTs Negeri Kota Magelang
SMA (2011-2014) : MAN 1 Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2018) : Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (2016/2017)
- Panitia Donor Darah Human Case Himpunan Mahasiswa Manajemen (2016)
- Panitia Pelatihan Dasar Anggota Baru Himpunan Mahasiswa Manajemen (2017/2018)

Magelang, Agustus 2018
Peneliti



Lintang Wita Setiana
NIM. 14.0101.0027

MOTTO

Berangan-anganlah setinggi mungkin, tidak ada yang salah dari angan-angan.
Gapailah angan-angan itu menjadi cita-cita muliamu dan angkatlah derajat dirimu
serta orangtuamu agar kelak diangkat derajatnya oleh Allah SWT.
Karena Allah SWT selalu melihat niat dan perbuatan baik kita.

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan
kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Empiris pada Yamaha Mataram Sakti Magelang)**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

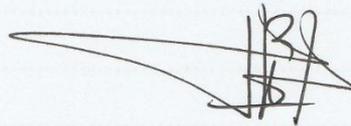
Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus dosen pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Bayu Sindhu Raharja, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi serta telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing agar dapat terselesaikannya laporan skripsi ini.
5. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan membantu dalam hal akademik kelas.
6. Kedua orangtua saya, Almarhum bapak D. Eko Widjacksono dan Almarhumah ibu Nok Siti Puji Hartati, yang semasa hidup tak hentinya memberikan support baik berupa dukungan moral maupun material dan

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.

Magelang, Agustus 2018
Peneliti,



Lintang Wita Setiana
NIM. 14.0101.0027

Kelahiran (Kisah Hidup)	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi	xviii
Daftar Tabel	xx
Daftar Gambar	xxi
Daftar Lampiran	xxii
Glossary	xxiii

DAFTAR PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori	
1. Theory Reasoned of Action	7
a. Turnover Intention	8
b. Komitmen Organisasional	9
2) Stress Kerja	11
3) Kepuasan Kerja	14
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	16
C. Perumusan Hipotesis	18
D. Model Penelitian	22

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Lembar Persetujuan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	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	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	
1. Teory Reasoned of Action	7
a. Turnover Intention	8
1) Komitmen Organisasional	9
2) Stres Kerja	11
3) Kepuasan Kerja	14
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	16
C. Perumusan Hipotesis	18
D. Model Penelitian	22

BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	23
B. Data Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel	25
D. Metoda Analisis Data	26
E. Pengujian Hipotesis	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel	30
B. Statistik Deskriptif Data	33
C. Uji Kualitas Data	35
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas	35
D. Analisis Regresi Linier Berganda	36
1. Koefisien Regresi	36
2. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	38
3. Uji F (Simultan)	38
4. Uji t (Parsial)	39
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	44
B. Keterbatasan Penelitian	45
C. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	31
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	22
Gambar 3.1 Uji F	29
Gambar 3.2 Uji t	29
Gambar 4.1 Uji F KO, SK, KK, dan TI	38
Gambar 4.2 Uji t Komitmen Organisasional.....	39
Gambar 4.3 Uji t Stres Kerja	41
Gambar 4.4 Uji t Kepuasan Kerja.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 4. Deskriptif Data

Lampiran 5. Uji Validitas

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 8. Tabel r

Lampiran 9. Tabel F

Lampiran 10. Tabel t

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* **(Studi Empiris pada Yamaha Mataram Sakti Magelang)**

Oleh :
Lintang Wita Setiana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Yamaha Mataram Sakti Magelang dengan jumlah responden 33 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dealer merupakan perusahaan yang bergerak dalam penjualan alat transportasi baik mobil atau motor dan juga penjualan suku cadang guna perbaikan transportasi yang digunakan. Dealer sekarang ini sangat populer dikalangan masyarakat, sekarang ini kendaraan seperti mobil dan motor sekarang sudah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Adanya kendaraan akan memudahkan masyarakat dalam bepergian, baik ke tempat kerja atau untuk kegiatan lainnya. Adanya hal tersebut menjadikan dealer sekarang ini sangat populer di kalangan masyarakat. Minat masyarakat dalam melakukan pembelian alat transportasi ini menjadikan perusahaan harus bekerja ekstra untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Yamaha Mataram Sakti Magelang merupakan *dealer* motor dengan menitik beratkan pada penjualan sepeda motor dan perbaikan akan suku cadang sepeda motor. Kebutuhan masyarakat akan hal kendaraan pribadi menjadikan perusahaan harus bekerja dengan baik agar dapat menjual sepeda motor dan suku cadang sesuai target setiap bulannya. Target yang ditentukan tersebut terkadang membuat karyawan harus giat dalam bekerja dan mencari pelanggan untuk menjadi pelanggan perusahaan dalam pembelian kendaraan sepeda motor. Target yang ada tersebut menjadikan

karyawan merasa terbebani pula dengan adanya hal tersebut dan terkadang membuat perusahaan melakukan *turnover intention* pada karyawan. Selama kurun waktu 1 tahun, Yamaha Mataram Sakti Magelang mengalami *turnover intention* pada karyawannya sebanyak 50% dari karyawan yang ada dan kebanyakan karyawan yang mengalami *turnover intention* ini merupakan karyawan marketing.

Turnover intention merupakan tingkat keluar masuknya karyawan dalam perusahaan. *Turnover intention* dilakukan oleh perusahaan guna memperbaiki sistem kerja yang terkadang dinilai kurang Kurang maksimalnya dalam melakukan pekerjaan diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada *turnover intention*, yaitu komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja, Faslah (2010) dalam Ayu (2016:3).

Komitmen organisasional menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibisono (2016) merupakan perasaan karyawan untuk tetap bergabung dalam organisasi yang dinaungi. Perasaan tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut ataukah meninggalkan organisasi. Sikap seperti itu dapat menjadikan karyawan merasa tertantang dalam menjalani pekerjaannya. Penelitian yang pernah dilakukan menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Hasil tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang rendah maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi,

begitu juga sebaliknya. Selain komitmen organisasional yang dapat memengaruhi adanya *turnover intention*, terdapat pula stres kerja.

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang timbul dari karyawan yang bekerja dalam organisasi dalam menghadapi pekerjaan, Mangkunegara (2004). Perasaan tertekan tersebut menjadikan karyawan merasa tidak tenang dalam menjalankan tugasnya serta timbul rasa bergejolak dalam hatinya. Penelitian yang pernah dilakukan menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013). Hal tersebut menerangkan bahwa adanya stres kerja yang tinggi menjadikan tingkat *turnover* karyawan juga mengalami kenaikan. Stres kerja tersebut juga dapat timbul dibarengi dengan adanya faktor lain yang ada berupa kepuasan kerja yang ada.

Kepuasan kerja merupakan timbal balik dari persepsi karyawan yang berdampak pada hal yang dapat memberikan nilai lebih menurut Luthans (2006) dalam Setiyanto & Hidayati (2017:106). Timbal balik yang muncul tersebut dapat dilihat dari sisi internal maupun eksternal. Sisi internal tersebut dapat diketahui dari sikap karyawan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya apakah mampu menjadikan beban pekerjaan itu sebagai acuan dirinya untuk terus bekerja lebih baik lagi. Sisi eksternal tersebut dapat diketahui dari tindakan atasan dalam perusahaan dalam menyikapi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau setelah

menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Atasan tersebut dapat bersikap adil dengan karyawan yang ada atau malah menjadikan sikap atasan tersebut membuat karyawan merasa terbebani.

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian dengan acuan penelitian dari Saeka & Suana (2016). Adanya perbedaan dalam penelitian ini terletak pada lokasi research yang digunakan. Penelitian terdahulu tersebut menjadikan lokasi research pada PT Bali Mai Sho, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Yamaha Mataram Sakti Magelang. Hasil tersebut menjadikan penelitian ini akan mengangkat judul “Pengaruh komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu

1. Apakah komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dapat mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan?
2. Apakah komitmen organisasional dapat mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan?
3. Apakah stres kerja yang ada dalam perusahaan dapat mempengaruhi *turnover intention* dalam perusahaan?
4. Apakah kepuasan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi *turnover intention* dalam perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang ada menjadikan penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut, yaitu untuk mengetahui

1. Pengaruh secara simultan antara komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam perusahaan.
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dalam perusahaan.
3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dalam perusahaan.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam perusahaan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi untuk :

1. Bidang akademik

Penelitian ini semoga dapat membantu peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan referensi atau panduan dalam penulisan penelitian yang lainnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membuat perusahaan yang dijadikan tempat observasi dapat meningkatkan kinerjanya dalam memperkecil tingkat turnover yang ada dalam organisasi serta dapat mengetahui solusi-solusi setiap masalah yang timbul yang disebabkan

karena stres kerja dan manajemen talenta yang diharapkan dapat mengurangi adanya turnover intention yang ada dalam perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menjelaskan tentang telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Menjelaskan tentang populasi dan sampel, data penelitian, definisi operasional variabel, metoda analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang gambaran umum pengambilan sampel, statistik deskriptif data, uji kualitas data, dan analisis regresi linier berganda.

BAB V KESIMPULAN

Menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

Penelitian yang akan dilakukan mempunyai telaah teori yang digunakan guna membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya, meliputi

a. Theory of Reasoned Action (TRA)

Theory of Reasoned Action (TRA) merupakan teori tindakan yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein tahun 1980 dalam Saeka & Suana (2016). Teori tersebut menjelaskan tentang model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan/motif/intensi dari sebuah perilaku dan tingkah laku, didalamnya termasuk motif awal terjadinya perilaku hingga kepada seseorang melakukan tingkah laku tersebut, Oktavian dan Nurhayati tahun 2014 dalam Saeka & Suana (2016). TRA merupakan proses berfikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku bersifat sukarela sehingga akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara sukarela sehingga akan terjadi proses keputusan. Perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku, hal ini diperkuat oleh Gibbon et al (1998) dalam Oktavian dan Nurhayati tahun 2014 dalam Saeka & Suana (2016). *Theory of Reasoned Action* mempunyai asumsi-asumsi dasar, Oktaviana dan Nurhayati tahun 2014 dalam Saeka & Suana (2016) sebagai berikut :

- 1) Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu secara spesifik.
- 2) “*Intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
- 3) Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan.

b. *Turnover Intention*

Turnover intention menurut Lum et al (1998) mengemukakan bahwa sebagian keinginan individu untuk keluar dari organisasi serta evaluasi mengenai posisi seseorang berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain dikatakan sebagai *turnover intention* Putra & Sauana (2016). Menurut Noe et al (2011), *turnover* dalam perusahaan dapat dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Involuntary turnover* merupakan pemberhentian kerja oleh karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. *Involuntary turnover* terdapat doktrin yaitu doktrin *employment at Will*. Doktrin ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan baik antara karyawan dan perusahaan tidak mempunyai kontrak yang jelas antar perusahaan dan karyawan, sehingga dari adanya kurangjelasan kontrak tersebut dapat terjadi pemutusan kerja antara karyawan yang ada dengan

perusahaan yang menaunginya. *Voluntary turnover* merupakan pemberhentian kerja yang dilakukan sendiri oleh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. *Voluntary turnover* ini mempunyai teori, yaitu *progression of Withdrawl*. Teori tersebut mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa pekerjaan yang dikerjakan tersebut kurang puas dengan apa yang ada, maka karyawan tersebut berusaha untuk meninggalkan pekerjaan tersebut tetapi secara bertahap. Teori tersebut mengemukakan bahwa wujud peninggalan kerja dibagi atas perubahan perilaku, peninggalan kerja secara fisik, dan peninggalan kerja secara psikologis.

Menurut Faslah (2010) dalam Ayu (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* meliputi,

- 1) Komitmen organisasional
- 2) Ketidakamanan kerja
- 3) Kinerja karyawan
- 4) Stres kerja
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Keterlibatan karyawan yang rendah

Beberapa faktor tersebut dapat diambil beberapa faktor meliputi,

a) Komitmen organisasional

Komitmen pada karyawan bersifat individual yang terbentuk dari sikap maupun perilaku yang dimiliki masing-masing orang. Komitmen muncul dari diri seseorang yang beranggapan pada suatu

hal yang mengakibatkan terjadinya sinergi antara karyawan dan perusahaan. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:184), komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja dalam perusahaan Wibowo (2016).

Komitmen organisasional merupakan komitmen yang terdapat pada diri seorang karyawan dalam organisasi yang dinaunginya. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2015), komitmen organisasional merupakan sebagian keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi Wibowo (2016). Komitmen organisasional dapat mempengaruhi karyawan, apakah akan tetap tinggal diperusahaan tersebut untuk terus bekerja, ataukah meninggalkan pekerjaan tersebut. Jadi, secara umum komitmen organisasional 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 organisasional menurut Schermehorn, Hunr, Osborn, dan Uhl-Bien (2011) membedakan dua tipe komitmen organisasional, yaitu *Rational Commitment* dan *Emotional Commitment*, Wibowo (2016). *Rational Commitment* merupakan cerminan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan

finansialnya, pengembangan, dan profesionalnya. *Emotional Commitment* merupakan cerminan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain.

Keitner dan Kinici (2011) menjelaskan adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, Wibowo (2016). *Affective commitment* menjelaskan cerminan hubungan emosional pekerja terhadap organisasi. *Continuance commitment* menjelaskan cerminan adanya hubungan kepedulian pada biaya terkait dengan adanya pemberhentian terhadap organisasi. *Normative commitment* menjelaskan tentang adanya kewajiban bagi karyawan untuk melanjutkan kerja.

b) Stres kerja

Setiap karyawan dalam organisasi pasti mempunyai beban tersendiri dalam menghadapi masalah yang timbul dari pekerjaan tersebut. Salah satu masalah yang muncul yaitu stres kerja. Stres kerja dalam suatu organisasi merupakan perasaan tertekan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang ada dalam organisasi yang dinaunginya, Mangkunegara (2004). Stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut dapat diketahui dari perasaan dalam menghadapi sesuatu hal yang menjadikan dirinya tidak merasa

tenang, emosi yang ditimbulkan bergejolak atau tidak stabil, karyawan yang mengalami stres kerja biasanya akan selalu merenung untuk menyendiri, stres kerja dapat mengakibatkan karyawan merasa susah tidur, stres kerja juga dapat mengakibatkan karyawan melakukan suatu hal tidak dengan tenang dan selalu merasa cemas dan tidak percaya diri atas semua pekerjaan yang dilakukan tersebut, stres kerja dapat berakibat pada kesehatan karyawan itu seperti halnya dapat meningkatkan tekanan darah dalam dirinya dan membuat pencernaan dalam dirinya tidak lancar, Mangkunegara (2004).

Stres kerja tersebut ditimbulkan karena karyawan merasa pekerjaan yang ada dirasa cukup berat, waktu dalam melakukan pekerjaan tersebut dirasa mendesak pengaruh cuaca pada saat bekerja juga dapat mengakibatkan stres pada karyawan, pekerjaan yang dilakukan tidak memadai oleh karyawan yang ada, adanya konflik dalam organisasi dapat menimbulkan stres pada karyawan, adanya perbedaan pendapat antara karyawan dan atasan dalam melakukan sesuatu dalam pekerjaan, Mangkunegara (2004).

Timbulnya stres kerja yang ada dapat diatasi dengan pendekatan yang dikemukakan oleh Keith Davis dan John W. Newstrom (1989:490), bahwa empat pendekatan yang sering melibatkan kerja sama karyawan dan manajemen untuk manajemen stres adalah dukungan sosial, meditasi, *biofeedback*, dan program

kesehatan pribadi, Mangkunegara (2004). Pendekatan dukungan sosial dapat dilakukan berupa melakukan kegiatan yang memberikan kepuasan kepada karyawan yang ada. Pendekatan melalui meditasi dapat dilakukan dengan membuat karyawan yang mengalami stres kerja tersebut lebih menenangkan emosi yang ada agar dalam melakukan pekerjaan tidak cemas, tegang dan gugup. Pendekatan melalui *biofeedback* dilakukan dengan adanya bimbingan dari tenaga medis sehingga karyawan dapat berkonsultasi atas masalah yang ada yang menimbulkan stres pada dirinya dan agar dapat bisa mempunyai solusi yang efektif dari masalah tersebut. Pendekatan kesehatan pribadi dilakukan dengan melakukan pendekatan sebelum karyawan dilanda stres atas pekerjaan yang ada, Mangkunegara (2004).

Stres yang timbul pada karyawan tersebut dapat diatasi dengan 3 (tiga) pola yang ada, yaitu pola sehat, pola harmonis dan pola patologis, Mangkunegara (2004). Pola sehat dapat digunakan untuk mengatasi stres kerja. Dalam pola sehat dilakukan dengan mengelola perilaku dari masing-masing karyawan sehingga tidak menimbulkan gangguan yang akan mengganggu aktifitas karyawan tersebut. Pada pola ini, biasanya karyawan dapat mengelola waktu yang ada dari kesibukan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Pola harmonis dapat dilakukan oleh karyawan dengan mengelola waktu dalam melakukan pekerjaannya dengan harmonis,

sehingga tidak ada hambatan dalam melakukan pekerjaan. Pola patologis digunakan untuk menghadaoi stres yang sudah berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis, Mangkunegara (2004).

c) Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap karyawan dalam memandang pekerjaan yang dilakukannya, Handoko (2001). Kepuasan kerja bersikap dari karyawan merasakan pekerjaannya. Hal tersebut muncul dari sikap positif karyawan dalam menanggapi pekerjaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Adanya hal tersebut tetap harus diawasi oleh departemen manajemen, karena keseluruhan kinerja karyawan akan berdampak pada pekerjaan yang ada.

Fungsi departemen manajemen mempunyai peran tersendiri pada kepuasan kerja karyawan. Fungsi departemen manajemen dapat menjadikan kontak langsung maupun tidak langsung pada karyawan. Adanya kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasi dapat menjadikan lingkungan kerja menjadi menyenangkan dan tidak menyenangkan, dari hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam organisasi.

Fungsi kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Hubungan tersebut dapat menjadikan karyawan dengan adanya kepuasan yang tinggi akan tetap menjadi karyawan rata-rata. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja bukan menjadi motivator kuat yang dapat mempengaruhi karyawan secara signifikan. Kepuasan kerja digunakan kepada karyawan agar karyawan lebih menyadari tentang lingkungan kerja yang ada.

Nasution (2009) dalam Putra & Wibawa (2015), kepuasan keadaan yang baik dalam hubungan pekerja terhadap pekerjaan, dan kebutuhan lingkungan lain yang berhubungan dengan karyawan yang bekerja yang akan meningkatkan pekerjaannya. Karyawan yang merasa dirinya puas dengan suatu pekerjaan yang dilakukan, maka pekerja tersebut akan meningkatkan lagi pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam mengaktualisasikan diri. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja selama bekerja dalam organisasi maka dianggap tidak dapat mencapai kematangan psikologis dan akan menjadikan karyawan tersebut frustrasi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja selama ia bekerja akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik. Adanya hal tersebut membuat kepuasan kerja mempunyai peran yang penting dalam perusahaan atau lebih tepatnya kepada

karyawan, karena kepuasan kerja mempunyai hal positif yang dapat diberikan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang adanya turnover intention sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian tersebut meliputi

- 1) Penelitian dari Saeka & Suana (2016) tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini mendapati hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Jadi, adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka *turnover intention* rendah. Adanya komitmen organisasional yang tinggi pula, maka *turnover intention* rendah. Sedangkan adanya stres kerja yang tinggi, maka *turnover intention* akan tinggi pula.
- 2) Penelitian dari Putra & Suana (2016) tentang pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasional, terhadap *turnover intention* karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini mendapati hasil bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Jadi,

adanya *perceived organizational* dan komitmen organisasional yang tinggi maka tingkat *turnover intention* dalam perusahaan akan mengalami penurunan.

- 3) Penelitian dari Safi'i (2015) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Massindo Sinar Pratama, Tbk Manado. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini mendapati hasil bahwa budaya dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.
- 4) Penelitian dari Setiyanto & Hidayati (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Penelitian ini mendapati hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- 5) Penelitian dari Widyantara & Ardana (2015) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas *turnover* karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis linier ganda. Penelitian ini mendapati hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap intensitas *turnover*, dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*.

- 6) Penelitian dari Wasposito et al (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Unitex di Bogor. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier bergandasama. Penelitian ini mendapati hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja dan stres kerja secara sama-sama memiliki terhadap *turnover intention* karyawan.
- 7) Penelitian dari Hidayati & Trisnawati (2016) tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan bag marketing PT Wahana Sahabat Utama. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini mendapati hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Penelitian yang akan dilakukan ini akan mengambil hipotesis berupa,

a. Pengaruh antara komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Teori tindakan (TRA) digunakan dalam penelitian untuk mengetahui tujuan atau motif dari perilaku yang timbul pada karyawan. Teori tersebut juga digunakan untuk mengetahui tujuan dari perilaku yang dilakukan tersebut sehingga karyawan melakukan tindakan dalam pekerjaannya. Hubungan tersebut dapat berupa positif ataupun negatif. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja terhadap *turnover intention* dalam perusahaan.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak mempengaruhi adanya *turnover intention*. namun, dengan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat memicu timbulnya *turnover intention*. Penelitian ini tidak menguji adanya pengaruh secara bersamaan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Adanya hal tersebut, maka penelitian ini dapat dihipotesiskan menjadi,

H1. Komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

b. Pengaruh antara komitmen organisasional dengan *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 adanya komitmen organisasi dan *turnover intention*. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan dan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Putra & Suana (2016). Penelitian lain juga pernah dilakukan dan menjelaskan dengan adanya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Menurut Setiyanto & Hidayati (2017) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. hasil.

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasional pada perusahaan tidak berpengaruh dengan adanya *turnover intention*. Adanya hal tersebut maka penelitian ini dapat dihipotesiskan menjadi,

H2. Komitmen organisasional diduga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

c. Pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention*

Teori tindakan mempunyai beberapa model, salahsatunya model Kurt Lewin. Model Kurt Lewin (1890-1947), dalam model tersebut

meliputi perencanaan, tindakan dan temuan fakta atas hasil tindakan. Beberapa aspek dalam penelitian tindakan harus masuk dalam tiga aspek utama, yaitu bagaimana situasi saat ini?; bahaya apa yang terjadi?; dan apa yang akan dilakukan?. Lewin (1946: 34) dalam Yaumi (2014). Model tersebut menjelaskan tentang apa saja yang terjadi dalam tindakan *turnover intention* dalam perusahaan jika stres kerja yang dialami oleh karyawan itu tinggi atau rendah. Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan karyawan merasa pekerjaannya itu tidak akan selesai tepat waktu dan merasa beban kerja yang ada terlalu tinggi. Stres kerja yang rendah dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu memberatkan karyawan serta tidak membebani karyawan. Saeka & Suana (2016), stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, menurut Basri (2012) adanya stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Adanya hal tersebut maka penelitian ini dapat dihipotesiskan menjadi,

H3. Stres kerja diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*

d. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*

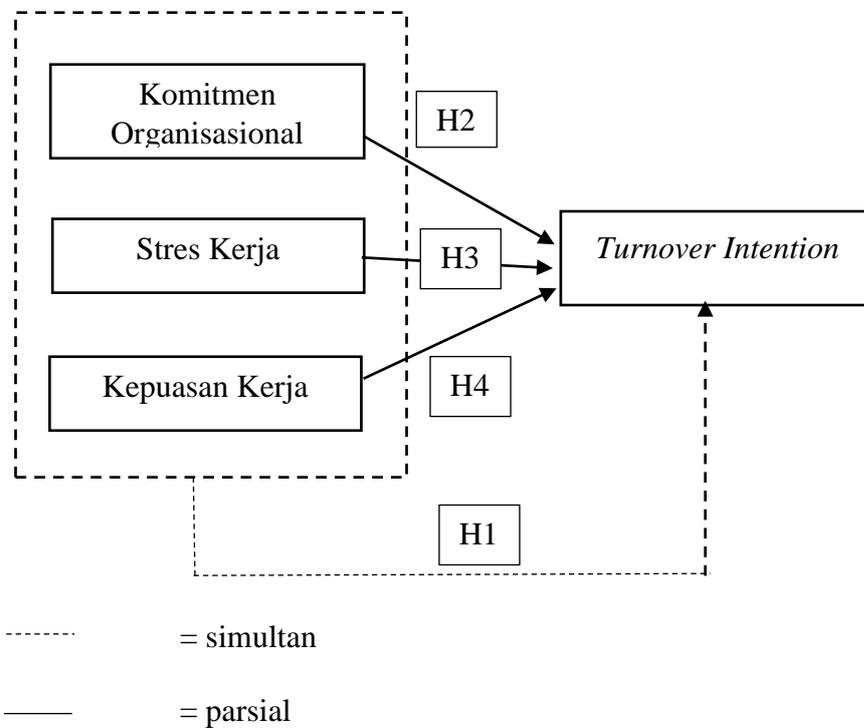
Perilaku dalam pengambilan keputusan karyawan untuk meningkatkan kinerja dirinya dalam bekerja tersebut didukung dengan kepuasan kerja yang ada. Kepuasan kerja dapat menghasilkan kepuasan positif maupun negatif. Kepuasan kerja positif jika dihubungkan dengan adanya *turnover intention* dalam perusahaan

menjadikan *turnover intention* dalam perusahaan terjadi karena pengaruh kepuasan kerja yang kurang dari karyawan, sebaliknya jika bersifat negatif menjadi *turnover intention* dalam perusahaan terjadi tidak karena adanya kepuasan kerja dalam perusahaan. Penelitian pernah dilakukan oleh Setiyanto & Hidayati (2017) yang menghadilkan kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan adanya *turnover intention* dalam perusahaan. Adanya hal tersebut maka penelitian ini dapat dihipotesiskan menjadi,

H4. Kepuasan kerja diduga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

D. Model Penelitian

Model penelitian dari hipotesis diatas, yaitu



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Yamaha Mataram Sakti Magelang. Karyawan yang ada pada Yamaha Mataram Sakti Magelang berjumlah 33 orang karyawan. Jumlah karyawan yang bisa dikatakan sedikit ini menjadikan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik sensus merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada menjadi sampel dalam penelitian. Teknik sensus digunakan karena peneliti mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen dalam populasi yang ada relatif sedikit.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif yang ada akan digunakan menggunakan data primer. Data primer digunakan dalam penelitian ini dikarenakan pada Yamaha Mataram Sakti Magelang, sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian ini. Jadi, peneliti akan mengumpulkan sendiri data yang diperlukan guna mendukung penelitian yang dilakukan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner. Teknik kuisisioner digunakan karena peneliti menggunakan data primer yang mengharuskan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik kuisisioner ini berisi pertanyaan atau pernyataan yang menyangkut variabel yang diteliti. Jawaban dari kuisisioner tersebut nantinya merupakan data yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini. Penyebaran kuisisioner yang ada tersebut juga mengandung nilai. Pengambilan nilai yang ada tersebut membutuhkan skala, skala yang dimaksud merupakan skala likert.

Djaali (2008) menjelaskan tentang skala likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala likert dikemabangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932. Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang :

- 1) Sangat setuju (SS)
- 2) Setuju (S)
- 3) Netral (N)
- 4) Tidak setuju (TS)
- 5) Sangat tidak setuju (STS)

Pemberian nilai atau skor pada skala Likert yang digunakan berupa sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, netral diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan definisi operasional variabel sebagai berikut

1. Komitmen organisasional merupakan sikap individu dalam menjadikan dirinya termasuk bagian dari organisasi serta pencapaian tujuan dalam organisasi. Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam yaitu
 - a. Kesiediaan melakukan pekerjaan diluar jam kerja.
 - b. Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi
 - c. Dapat melaporkan kemajuan dari pekerjaan yang dilakukan.
 - d. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan.
 - e. Karyawan dapat mengabaikan masalah yang terjadi.
2. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan yang diakibatkan dari pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dan cara mengatasi masalah. Stres kerja mempunyai indikator-indikator yaitu
 - a. Beban kerja yang dirasa cukup berat
 - b. Tekanan atau desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Adanya konflik pribadi atau kelompok yang dialami karyawan.
 - d. Wewenang dalam perusahaan kurang baik.
 - e. Adanya perbedaan nilai perusahaan dan karyawan.

3. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dalam mendefinisikan dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mempunyai indikator-indikator yaitu
 - a. Adanya harapan dari perusahaan terhadap karyawan
 - b. Harapan karyawan tinggi terhadap perusahaan
 - c. Adanya keadilan yang lebih tinggi
 - d. Adanya antisipasi dari perusahaan dalam menangani ketidakpuasan kerja
 - e. Melakukan pekerjaan yang berharga
4. *Turnover Intention* merupakan tingkat keluar masuknya karyawan yang ada dalam melakukan pekerjaan. *Turnover intention* mempunyai indikator-indikator yaitu
 - a. Tetap berada dalam perusahaan
 - b. Meninggalkan pekerjaan karena kondisi pekerjaan kurang aman
 - c. Gaji dan tunjangan tidak sesuai
 - d. Tidak adanya umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan.
 - e. Peluang eksternal lebih menjanjikan

D. Metoda Analisis Data

Metoda analisis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif digunakan karena pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data kuantitatif ini mempunyai beberapa teknik, yaitu

a. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengumpulan data-data untuk penelitian mengenai informasi yang ada yang sesuai dengan karakteristik penelitian seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lain sebagainya.

b. Uji validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid tidaknya sebuah data dalam penelitian. Data dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung $\text{sig} \geq 0,05$ atau jika r hitung $\text{sig} \leq 0,05$ maka dikatakan valid.

c. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur data yang dikumpulkan apakah bersifat reliabel atau tidak. Data dikatakan reliabel apabila koefisien Croanbach's Alpha lebih dari 0,7.

d. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji variabel yang didalamnya terdapat lebih dari dua variabel. pengujian ini digunakan untuk mengetahui arah pergerakan variabel antara variabel independen dan variabel dependen yang ada dalam penelitian. Pengujian ini digunakan karena dalam penelitian ini mempunyai empat variabel yang didalamnya merupakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

e. Analisis determinasi (Uji R^2)

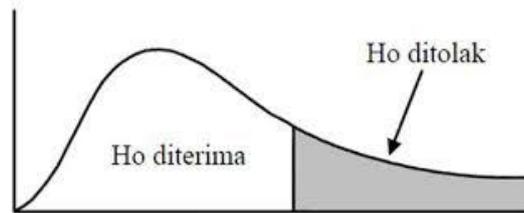
Analisis determinasi (Uji R^2) digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen (komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Nilai R^2 biasanya diantara rentang nol (0) sampai satu (1). Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel baik secara keseluruhan atau pervariabel. Pengujian hipotesis ini dibagi dalam dua uji, yaitu

a. Uji F

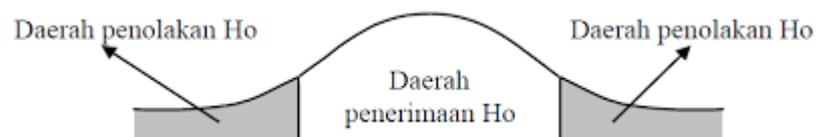
Uji F merupakan uji yang digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan variabel secara bersama-sama atau secara keseluruhan. Hasil dari uji F ini nantinya digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang digunakan mempunyai pengaruh antar variabel dependen dengan variabel independen atau tidak. Uji F digunakan dalam pengujian hipotesis yang menggunakan data F tabel dan F hitung. Perhitungan ini jika menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 dalam penelitian ditolak sedangkan H_a diterima. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.



Gambar 3.1
Uji F

b. Uji t

Penelitian yang dilakukan menggunakan pengujian hipotesis berupa alat uji dua arah. Alat uji dua arah digunakan untuk penelitian ini karena dalam penelitian ini meneliti tentang hubungan antara variabel independen (komitmen organisasi, stres kerja, dan manajemen talenta) dengan variabel dependen (turnover intention). Alat uji dua arah tersebut akan menghitung tentang nilai t tabel dan t hitung. Hasil dari nilai t tabel dan t hitung tersebut dinyatakan ada pengaruhnya, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, atau nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung. Pengujian hipotesis juga digunakan menghiung taraf nyata atau signifikansi level (α). Nilai α dinyatakan signifikan apabila alpha kurang dari 0,05 atau 5%. Hasil dari pengujian hipotesis ini diharapkan dapat mengetahui apakah perumusan hipotesis yang digunakan itu diterima atau ditolak.



Gambar 3.2
Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan berupa

1. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Yamaha Mataram Sakti Magelang. Sampel yang diambil menggunakan teknik sensus sebanyak 33 sampel. Data yang diolah sebesar 33 kuisioner.
2. Hasil dari pengujian *Adjusted R²* menunjukkan hasil 0,389, hasil ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen berupa komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi dalam perubahan variabel dependen yaitu *urnover intention* sebesar 38,9% dan sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi ini.
3. Hasil dari pengujian F menunjukkan bahwa variabel independen berupa komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention*.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini berupa

1. Penelitian ini hanya menguji tentang komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan masih ada variabel lain diluar itu yang dapat mempengaruhi adanya *turnover intention*.
2. Objek yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Yamaha Mataram Sakti Magelang saja.

C. Saran

Saran yang diberikan ialah, stres kerja yang ada berupa beban kerja yang ada, desakan waktu, menyelesaikan pekerjaan, konflik keluarga atau kelompok, kurangnya wewenang dalam perusahaan dan tindakan perbedaan penilaian antar karyawan oleh atasan harus dievaluasi kembali untuk guna melakukan perbaikan untuk mengurangi *turnover intention*. Cara yang digunakan berupa, lebih memperhatikan karyawan secara berkala agar stres kerja yang ada pada karyawan dapat diminimalisir dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Kusumo Wardani, S. 2016. Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15.
- Djaali, A. 2008. *Skala Likert*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalisa & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama. *Jurnal Eksis*, 11(1), 22–37.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6 Buku 2*.
- Putra, I. G. A. G. E. M., & Wibawa, I. M. A. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

- Intervening Pada PT . Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 1100–1118.
- Putra, I. P. D. S. S., & Suana, I. W. 2016. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6260–6287.
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3736–3760.
- Safi'i, S. Z. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *EMBA*, 3(1), 642–652.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1670–1683.

