

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR
PEKERJAAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN
KERJA SEBAGAI MEDIATOR**
(Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Berbintang
2-5 di Magelang)

SKRIPSI

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



Disusun oleh :
Fauzan Arsy Wijaya
NIM 15.0101.0130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR
PEKERJAAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN
KERJA SEBAGAI MEDIATOR**
(Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Berbintang
2-5 di Magelang)

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

Fauzan Arsy Wijaya

NIM. 15.0101.0130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
INTENSI KELUAR PEKERJAAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIATOR**

(Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Berbintang 2-5 di Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Fauzan Arsy Wijaya

NPM 15.0101.0130

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal **15 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Mulato Santosa, S.E., M.Sc

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



Drs. Hamron Zubadi, M.Si

Ketua



Dra. Marlina Kurnia, MM

Sekretaris



Mulato Santosa, S.E., M.Sc

Anggota

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

Tanggal **21 AUG 2019**



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fauzan Arsy Wijaya
NIM : 15.0101.0130
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PEKERJAAN DENGAN
VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR
(Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food and Beverage
Hotel Berbintang 2-5 di 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 dan gelar kesarjanaannya).

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

Magelang, 19 Agustus 2019
Pembuat Pernyataan




Fauzan Arsy Wijaya
NPM 15.0101.0130

RIWAYAT HIDUP

Nama : Fauzan Arsy Wijaya
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Wonosobo, 06 Maret 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Siroto Rt 02/ Rw 04, Kagungan, Kepil, Wonosobo
Alamat Email : fauzanarsy99@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2003-2009) : SDN 2 Kagungan
SMP (2009-2012) : SMP Negeri 2 Kepil
SMA (2012-2015) : SMA Negeri 1 Salaman
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

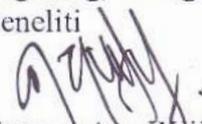
- *Basic Listening and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Pengalaman Organisasi :

- Pengurus harian Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga (UKM OR), (2016-2017)
- Pengurus harian Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), sebagai ketua Divisi Minat Bakat (2016-2017)
- Pengurus harian Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BEM FEB), sebagai anggota departemen komunikasi (2017-2018)

Magelang, 19 Agustus 2019

Peneliti



Fauzan Arsy Wijaya
NPM. 15.0101.0130

MOTTO

“Menuju Tak terbatas dan Melampauinya”.
(Bust light year)

“Don’t compare yourself with anyone in this world. If you do so, you are insulting yourself”.
(Bill Gates)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka mana kala kamu telah selesai (dari urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap”.
(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Bersemangatlah untuk mengerjakan apa-apa yang bermanfaat bagimu, serta mohonlah pertolongan kepada Allah dan janganlah lemah”.
(H.R Muslim)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PEKERJAAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Berbintang 2-5 di Magelang)**”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas 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. Bapak Mulato Santosa, SE., MSc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang sekaligus dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Hamron Zubadi, M.Si selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritikan dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
3. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dosen penguji 2 (dua) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ilmunya kepada saya.
5. Bapak Ismain dan Ibu M.I. Isti Supriyanti selaku orang tua yang sangat saya hormati, yang tiada hentinya berjuang dan berdoa untuk keberhasilan putranya. Bapak Ismain yang selalu berusaha menyekolahkan putranya hingga S1 dan tidak lupa adik saya Fatika Ainnin Nurinasari yang turut membantu kelancaran skripsi saya.
6. Para perangkat Hotel Divisi Food and Beverage di Magelang atas bantuan dan kesediaannya sebagai responden dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman kelas 15 C Manajemen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan doa dalam menyelesaikan skripsi saya.

Magelang, 19 Agustus 2019
Peneliti

Fauzan Arsy Wijaya
NPM. 15.0101.0130

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	10
A. Telaah Teori	10
1. Theory of Reason Action (TRA).....	10
2. Intensi Keluar	11
3. Stres Kerja	13
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	16
5. Kepuasan Kerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Perumusan Hipotesis.....	25
D. Model Penelitian	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. Populasi dan Sampel	37
B. Data Penelitian	37
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	38
D. Analisis Data	40
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Statistik Deskriptif	47
B. Statistik Deskriptif Responden.....	47
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
D. Uji Kualitas Data.....	51
E. Uji Hipotesis.....	53
F. Pembahasan Pengaruh.....	61
BAB V KESIMPULAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Keterbatasan Penelitian.....	73
C. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 4. 1 Hasil Distribusi dan Penerimaan Kuesioner	47
Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Responden	48
Tabel 4. 3 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian	49
Tabel 4. 4 Pengujian Validitas	51
Tabel 4. 5 <i>Cross Loading</i>	52
Tabel 4. 6 Pengujian Reliabilitas	53
Tabel 4. 7 Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4. 8 Koefisien Determinasi Intensi Keluar.....	54
Tabel 4. 9 Uji F Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4. 10 Uji F Intensi Keluar.....	55
Tabel 4. 11 Uji t Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4. 12 Uji t Intensi Keluar.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian	36
Gambar 2 Penerimaan Uji F.....	45
Gambar 3 Penerimaan Hipotesis positif.....	46
Gambar 4 Penerimaan Hipotesis negatif.....	46
Gambar 4.1 Penerimaan Hipotesis Uji F.....	55
Gambar 4.2 Penerimaan Hipotesis Uji F.....	56
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis Stres Kerja	57
Gambar 4.4 Penerimaan Hipotesis Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	57
Gambar 4.5 Penerimaan Hipotesis Stres Kerja	58
Gambar 4.6 Penerimaan Hipotesis Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	59
Gambar 4.7 Penerimaan Hipotesis Kepuasan Kerja	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	80
Lampiran 2 Daftar Sampel dan Pengambilan karyawan divisi food and beverage hotel berbintang 2-5 di Magelang	86
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah.....	87
Lampiran 4 Tabulasi Data Validitas dan Reabilitas.....	99
Lampiran 5 Statistik Deskriptif	111
Lampiran 6 Validitas.....	112
Lampiran 7 Cross Loading	119
Lampiran 8 Uji Reliabilitas	120
Lampiran 9 Hasil Regresi.....	121
Lampiran 10 Surat Penyebaran Kuesioner.....	124

ABSTRAK

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PEKERJAAN DENGAN
VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR
(Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Berbintang
2-5 di Magelang)**

Oleh:

Fauzan Arsy Wijaya

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Metode pengumpulan data menggunakan metoda purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 pegawai karyawan divisi food and beverage hotel berbintang 2-5 di Magelang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar. Hasil dari stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi keluar. Sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi keluar.

Kata kunci : Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Intensi Keluar

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah suatu kunci pokok yang selalu melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Saat ini permasalahan tingginya tingkat intensi keluar telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya intensi keluar pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Waspodo *et al.*, 2013). Sumber daya manusia menjadi aset atau modal penting dalam keefektifan organisasi untuk mengembangkan sistem dan upaya inovasi produk sehingga bisa tetap memiliki nilai-nilai keunggulan kompetitif dibanding dengan kompetitornya (Alif, 2015).

Kesuksesan dari sebuah perusahaan bergantung pada perilaku dari tenaga kerja yang ada didalamnya. Oleh karena itu perilaku karyawan harus dapat dikendalikan oleh pihak manajemen. Namun ada perilaku karyawan yang sulit dikendalikan, yaitu keinginan untuk keluar dari pekerjaan hingga yang

berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Siagian, 2014).

Putra (2012) menjelaskan tingginya tingkat intensi keluar karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Branham (2012) berpendapat intensi keluar merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Terdapat faktor yang dapat memicu timbulnya intensi keinginan berpindah pekerjaan, salah satunya ialah Stres Kerja. Stres merupakan keadaan dinamik yang diinginkan dan hasilnya diartikan sebagai sesuatu yang tidak pasti namun sangat penting untuk menimbulkan sebuah peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2006). Faktor yang mempengaruhi stres kerja dapat berupa faktor organisasi itu sendiri, faktor lingkungan, dan faktor individunya. Salah satu dampak stres dari konsekuensi dampak stres terhadap organisasi berupa sering tidak hadir kerja, rendahnya produktivitas, turnover meningkat, ketidakpuasan kerja, komunikasi turun antar rekan sekerja, dan menurunnya keterikatan serta kesetiaan pada organisasinya (Hermitha, 2011). Stres bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), meningkatkan intensi keluar, dan kehilangan tenaga kerja (Nugroho, 2008).

Faktor yang selanjutnya ialah Keseimbangan Kehidupan Kerja. Menurut Delecta (2011) Keseimbangan Kehidupan Kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab pada non-pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari keseimbangan kehidupan kerja, yaitu ketidak seimbangan kehidupan pribadi dan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Agustina (2008) menemukan bahwa terdapat hasil positif antara pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi keluar. Kemudian Javed *et al.*, (2014) pun berpendapat serupa, yaitu dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi keluar.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi intensi keluar yaitu Kepuasan kerja. Menurut Dhaniala (2010), Kepuasan kerja tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja itu bisa diartikan bahwa misalnya saja karena stres kerja yang tinggi membuat semangat karyawan menjadi terpacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dengan pekerjaannya. Dengan kata lain bila semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan menurunkan intensi keluar karyawan.

Rata-rata tingkat *turnover* selama tahun 2018 yang paling tertinggi berasal dari divisi *Food & Beverage Service* yaitu sebesar 18,1%, kemudian diikuti dengan divisi *Front Office* sebesar 15,38% , kemudian diikuti juga dari divisi *Accounting* sebesar 11,76%. Menurut Roseman (1981) jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Lebih dari 30 % tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Hal itu berdasarkan akumulasi dari angka 20 % karyawan yang berencana pindah tempat kerja. Bahkan, 13 % bahkan mengaku saat ini sedang dalam pencarian pekerjaan baru. Sementara, hanya 28 % karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya. Beberapa hal yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah tempat kerja salah satunya biasanya mengarang pada Kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) dan keinginan untuk bertahan di suatu perusahaan (*intention to stay*) yang dipengaruhi oleh perilaku atasan di tempat karyawan tersebut bekerja. (Global Leadership Study 2016). (Marketplus.co.id, 2018).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Lu et al., (2017); Syahronica et al., (2015); Putra (2012), Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2008), Suifan et al (2016:12), menemukan bahwa terdapat hasil positif antara pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Javed et al (2014), penelitiannya terhadap industri perbankan swasta

di Pakistan menyimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan positif antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wasposito dkk (2013); Hanafiah (2014); Simanjatak dan Rochmah (2013) Setyanto dkk (2013) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Nandini dan Rochmah (2013) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012), Nasution (2009), Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), Masum *et al.*,(2016) dan Ghandi *et. al.*, (2017) dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap keinginan meninggalkan organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kanwar *et al.* (2009) mereka menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Budiastiti (2016) dengan persamaan seluruh variabel adapun perbedaannya yaitu penelitian ini menambahkan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan alasan, karena Keseimbangan Kehidupan Kerja sangat berpengaruh pada Intensi Keluar Pekerjaan karyawan. Keseimbangan Kehidupan Kerja ialah sebuah kemampuan karyawan dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan di dalam perusahaan, namun juga harus bisa melakukan kewajiban diluar perusahaan, tanpa harus mengorbankan salah satu kewajiban bahkan sampai

mencampurkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan dan sebaliknya. Dengan di mediasi variabel Kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi juga. Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi yang menjadi variabel penghubung antar variabel. Serta didukung oleh penelitian, Abraham (1999) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja dengan intensi keluar, dan intensi keluar akan menurun secara signifikan apabila kepuasan kerja meningkat.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan dalam latar belakang diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food And Beverage Hotel Berbintang 2-5 di Magelang).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Kota Magelang ?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Kota Magelang ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Intensi Keluar di Hotel Kota Magelang ?
4. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Intensi Keluar di Hotel Kota Magelang ?

5. Apakah Kepuasan Kerja terhadap berpengaruh Intensi Keluar di Hotel Kota Magelang ?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar di Hotel Kota Magelang ?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar di Hotel Kota Magelang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji secara empiris pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Kota Magelang.
2. Menguji secara empiris pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Kota Magelang.
3. Menguji secara empiris pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar karyawan di Hotel Kota Magelang.
4. Menguji secara empiris pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar karyawan di Hotel Kota Magelang.
5. Menguji secara empiris pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar karyawan di Hotel Kota Magelang.
6. Menguji secara empiris peran mediasi Kepuasan Kerja pada Stres Kerja terhadap Intensi Keluar di Hotel Kota Magelang.
7. Menguji secara empiris peran Kepuasan Kerja pada Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar di Hotel Kota Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

Harapan penelitian ini dapat berguna bagi kalangan akademisi dan praktisi, yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari faktor-faktor pengaruh Intensi Keluar.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola Intensi Keluar karyawan dengan memahami factor-faktor penyebabnya.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa mengenai Intensi Keluar.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berisi teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Berisi gambaran dan tahapan penelitian yang menjelaskan tentang populasi, sampel, metode pengambilan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis data dan pembahasan. Bagian ini menjadi titik perhatian karena dilakukan pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan program SPSS berupa analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, analisis regresi dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Theory of Reason Action (TRA)

Theory of Reason Action (TRA) merupakan teori tindakan yang dikembangkan oleh Ajzen *et al.*, (1980). TRA menjelaskan tentang model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan atau motif atau intensi dari sebuah perilaku hingga seseorang melakukan tingkah laku tersebut, (Saeka *et al.*, 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 (Saeka *et al.*, 2016). *Theory of Reason Action* memiliki asumsi-asumsi dasar, (Saeka *et al.*, 2016) sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan atau keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan atau kondisi tertentu secara spesifik.
- b. “intention of act” atau motif dari sebuah perilaku atau tingkah laku.
- c. Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang mereka harapkan atau inginkan.

2. Intensi Keluar

Menurut Harnoto (2002), Intensi keluar karyawan adalah intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Harnoto (2002) dan Mobley (2000), menambahkan bahwa intensi keluar kerja karyawan ialah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah kerjanya dalam organisasi. Kemudian menurut Booth *et al.*, (2007), mengartikan intensi keluar merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu itu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Kemudian Melky (2015) menyebutkan bahwa intensi keluar adalah suatu hasrat dan keinginan individu untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Intensi keluar pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi Intensi keluar cukup beragam dan berkaitan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain usia (Robbins *et al.*, 2008), masa jabatan atau lama bekerja (Robbins *et al.*, 2008), komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan iklim etika. Sedangkan menurut Mobley (2000) mengatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Intensi keluar, yaitu pikiran untuk berhenti (*thought of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*),

keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Dharma (2013) menjelaskan ada tiga penyebab utama timbulnya Intensi keluar, yaitu : keinginan untuk keluar karena tidak puas dengan pekerjaan, keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan, dan keinginan untuk keluar karena memiliki alasan mendesak seperti cuti melahirkan, sakit, mengejar studi di luar negeri, dan lain-lain. Pradana *et al.*,(2015) mengatakan dampak negatif yang dirasakan akibat dari tingkat intensi keluar yang tinggi pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan lama yang keluar dari perusahaan.

Ada 2 macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu :

- a. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut dengan mengurangi jangka waktu bekerja atau penarikan diri secara sementara dari perusahaan. Menurut Mueller (2003) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa perilaku menyimpang pekerjaan seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

- b. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Biasanya dilakukan dengan proses pencarian kerja baru, merupakan pemikiran karyawan untuk berhenti kerja atau keluar dari perusahaan (Mueller, 2003).

3. Stres Kerja

Menurut Robbins (2009) mendefenisikan Stres sebagai berikut *Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resources related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.* Stres sering dikaitkan membawa konteks negatif, namun stres juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena dapat menambah semangat, motivasi dan kinerja dalam bekerja. Namun beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas kerja dan kepuasan kerja.

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan dan sumbernya daya. Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau

fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” (Nurhendar, 2007).

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang menekan yang dialami karyawan dalam menghadapi sebuah pekerjaan. Stres Kerja dapat menimbulkan gejala gangguan mental seperti : emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas dan tegang, gugup dan mengalami tekanan darah meningkat.

Menurut Mansoor *et al.*, (2011) menyatakan bahwa stres ialah suatu situasi dimana seseorang diminta untuk melakukan tugas yang melebihi kemampuan dan sumber daya seseorang untuk menyelesaikannya, dibawah kondisi dimana karyawan mengharapkan penghargaan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan melalui tekanan dan hambatan yang mereka lalui. Menurut Mansoor *et al.*, (2011) dalam kehidupan kerja, stres yang tinggi akan sangat tidak menyenangkan bagi karyawan sehingga mereka akan berusaha menghindarinya dengan menarik diri secara psikologis (tidak tertarik atau kurang terlibat dalam pekerjaan) dan secara fisik meninggalkan pekerjaan seluruhnya.

Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) dan dari luar (eksternal) yang membawa konsekuensi berbeda-beda setiap individunya tergantung tentang bagaimana mereka merespon

penyebab stres. Menurut Anatan *et al.*, (2007) ada beberapa faktor penyebab stress yaitu meliputi:

- a. *Extra organizational stresor*, merupakan penyebab stres yang berasal dari luar organisasi (eksternal) meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja seseorang, serta kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- b. *Organizational stresor*, merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi (internal) yang meliputi berbagai kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- c. *Group stresor*, merupakan penyebab stres kelompok yang berasal dari dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan serta munculnya konflik antar personal, dan antar kelompok.
- d. *Individual stresor*, merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Ada dua kategori penyebab stres, menurut Handoko (1987) yaitu *on the job* dan *off the job*. *On the job* merupakan penyebab stress kerja yang terjadi didalam pekerjaan atau perusahaan. Kondisi kerja yang menyebabkan stres antara lain: beban kerja, tekanan, kualitas manajemen

yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan *off the job* merupakan penyebab stres yang terjadi diluar pekerjaan atau perusahaan yaitu antara lain, kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya misalkan kematian.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Moorhead *et al.*, (2013) mengungkapkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011) Keseimbangan Kehidupan Kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja.

Moorhead *et al.*, (2013) menuturkan faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor lain-lainnya. Faktor lain-lainnya yang dimaksud berupa usia, jenis kelamin,

status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga.

Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald *et al.*, (2005) adalah sebagai berikut :

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan, misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dapat dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan dan begitupun sebaliknya.
- b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) *Involvement balance* merujuk pada tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan, melainkan harus didukung dengan kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional

baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

- c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) *Satisfaction Balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal yang ada di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Parkes *et al.*, (2008), individu yang ingin mencapai keseimbangan kehidupan kerja dalam menjalankan pekerjaannya harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. Individu yang ingin mencapai keseimbangan kehidupan kerja harus dapat memenuhi tiga aspek keseimbangan kehidupan kerja seperti yang disampaikan oleh Greenhaus *et al.*, (2003) yaitu, *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*.

Di sisi lain, apabila keseimbangan peran tidak dapat tercipta dan berjalan maka akan menimbulkan kondisi *imbalance* yang menciptakan ketegangan pada setiap tanggung jawab yang dijalankan. *Imbalance* merupakan ketidakmampuan seseorang dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan menyebabkan timbulnya tingkat stres yang tinggi,

mengurangi kualitas hidup dan mengurangi keefektifitasan kerja (Greenhaus *et al.*, 2003).

Menurut Langford (2009) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur menggunakan 4 indikator yakni, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan hobi.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) mengatakan istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu dan seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Sedangkan Malayu (2011) mendefenisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sutrisno (2009) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan untuk maju.
- b. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Ketiga gaji, gaji lebih banyak yang menyebabkan ketidakpuasan.
- d. Keempat perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan intensi keluar.
- f. Faktor Interistik dari pekerjaan.
- g. Kondisi kerja.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan.
- i. Komunikasi.
- j. Fasilitas- fasilitas.

Kepuasan kerja adalah segala sikap atau tindakan yang dimiliki didalam diri seorang karyawan (Church, 1992). Menurut Azri (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki makna yang berbeda-beda yaitu tergantung pada pemikiran setiap orang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Individu yang cenderung keluar dari suatu organisasi adalah individu yang merasa kurang terpuaskan dengan adanya pekerjaan, dan sebaliknya, individu yang puas dengan pekerjaanya akan bertahan dalam organisasi (Andini, 2006).

Menurut Tzeng (2002) menyatakan bahwa niat untuk berhenti bekerja dalam suatu perusahaan akan lebih rendah apabila kepuasan seorang karyawan secara keseluruhan menjadi sebuah peran profesional bagi karyawan dan membuat suasana pekerjaan menjadi menyenangkan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaan terbukti dari adanya aspek situasi kerja (Egan *et al.*, 2004). Kepuasan kerja sebagai kesenangan dan dalam keadaan emosi yang baik akan menghasilkan penilaian terhadap pengalaman kerja setiap individu, definisi ini terdiri dari dua unsur yaitu kognitif (penilaian pekerjaan yang diterima), dan afektif (keadaan emosi), dimana unsur ini menunjukkan sejauh mana individu dapat merasakan persepsi positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki makna yang berbeda-beda tergantung pada pemikiran setiap orang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Karyawan akan merasa senang apabila setiap jerih payah kerjanya akan diberikan penghargaan yang pantas.

Pekerja yang puas merupakan kondisi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, mutu, dan layanan pelanggan. Menurut Kaswan (2012) mengetahui awal dari proses penerapan yaitu bahwa para pekerja yang memperoleh nilai tertinggi dalam survei kepuasan kerja, cenderung mempunyai pelanggan yang terpuaskan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi perlu memiliki pelanggan yang puas oleh pelayanan perusahaan (Kaswan, 2012). Namun, tidak dapat hindari bahwa salah satu

faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk pindah kerja ialah karena ketidakpuasan pada tempat bekerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti : penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan antar lini yang tidak serasi, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya (Siagian, 2015).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Hasil	Riset Gap
1	Budiastiti (2016)	Stres Kerja, Turnover Intention, Variabel mediasi Kepuasan Kerja.	Stres kerja mempunyai pengaruh langsung secara positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> agen AJB Bumiputera 1912, dimanahipotesis pertama diterima. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention.	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa untuk memicu seseorang keluar dari organisasinya, disebabkan oleh ketidakpuasan atas pembayaran yang diterima, begitupun sebaliknya (Wang et al., 2010).
2	Budiyono (2016)	Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi dan Turnover	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Duta Service Semarang. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Duta Service Semarang.	Waspodo dkk (2013); Hanafiah (2014); Simanjatak dan Rochmah (2013) Setyanto dkk (2013) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . Sedangkan Nandini dan Rochmah (2013) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3	Mansoor (2016)	Job Satisfaction, Affective Commitment, and Turnover Intentions	Hasil diverifikasi hipotesis dan empiris menemukan hubungan negatif antara dua variabel. Oleh karena itu, berdasarkan temuan empiris penelitian ini, dapat cukup menilai pemahaman sikap karyawan dari lingkungan kerja organisasi secara umum, dan pekerjaan itu sendiri di spesifik.	Malik et al. (2013) juga melakukan penelitian tentang CSR di call center di Pakistan dan menyimpulkan bahwa TI lebih dipengaruhi oleh stress dan stres antara faktor-faktor lain seperti komitmen, kepuasan dan dukungan pengawasan.
4	Hafid (2017)	Work-Life Balance dan Turnover Intention	Work-life balance berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention karyawan di Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski	Agustina (2008), menemukan bahwa terdapat hasil positif antara pengaruh work-life balance terhadap turnover intention.

**Hasil Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)**

No	Nama	Variabel	Hasil	Riset Gap
			Jakarta.	Javed et al (2014), penelitiannya terhadap industri perbankan swasta di Pakistan menyimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan positif antara work-life balance terhadap turnover intention. Suifan et al (2016:12), di Yordania pada industri jasa pelayanan kesehatan swasta menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pengaruh work-life balance terhadap turnover intention.
5	Nasution (2017)	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.	Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention). (Lu et al., 2017; Syahronica et al., 2015; Putra, 2012). Hasil penelitian Suhanto (2009), Afrizal et al., (2014), dan Hoboubi et al., (2017), juga menunjukkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012), Nasution (2009), Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), Masum <i>et al.</i> , (2016) dan Ghandi <i>et al.</i> , (2017) dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap keinginan meninggalkan organisasi.
6	Amri (2017)	Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention	Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi, secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.	Amri (2017), Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Head office PT. Thamrin Brothers Palembang.

**Hasil Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)**

No	Nama	Variabel	Hasil	Riset Gap
			Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.	
			Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Head office PT. Thamrin Brothers Palembang.	
7	Rondonuwu(2018)	Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Work-life Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.	Kanwar et al. (2009) mereka menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni semakin tinggi work-life balance, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “distress”. (Nurhendar, 2007).

Ajzen dalam teorinya menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang akan menentukan apa yang dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk berkeinginan meninggalkan dan berpindah ke perusahaan lain ialah adanya tingkat stres kerja tinggi yang dihadapi

karyawan, akibat dari ketidakpuasan hasil dari pekerjaan yang diperoleh dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Sebuah stres bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam sebuah perusahaan, stres terhadap pekerjaan dapat meningkat akibat rendahnya kepuasan karyawan terhadap hasil yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja yang dilakukan karyawan. Sebaliknya, jika stres yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan cenderung rendah, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan akan mendorong karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiastiti (2016) memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya Stres kerja karyawan yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan yang diterima oleh organisasi ialah rendah. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis :

H₁ : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Moorhead *et al.*, (2013) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen

berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh sikap individu terhadap perusahaan dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang disebut dengan norma subyektif. Sikap dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengambil keputusan, dimana hal tersebut juga akan berpengaruh pada pengambilan keputusan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Sebuah keseimbangan kehidupan kerja bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam sebuah perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja terhadap pekerjaan dapat meningkatkan akibat tingginya kepuasan karyawan terhadap hasil yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan. Sebaliknya, jika keseimbangan kehidupan kerja yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan cenderung rendah, maka akan menurunkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan akan mendorong karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu (2018) memperoleh hasil bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki hubungan yang

positif dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan yang diterima oleh organisasi tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis :

H₂ : Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*". (Nurhendar, 2007).

Berdasarkan TRA niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku ditentukan sendiri oleh seseorang individu tersebut akan melakukan atau tidak melakukannya. Perilaku yang dapat menjadi sebuah beban adalah stres kerja. Adanya tekanan baik dari luar maupun dalam pekerjaan, dan karyawan tidak mampu untuk cepat mengontrol dengan baik dan cepat beradaptasi maka akan dapat memunculkan stres kerja yang berdampak kepada intensi untuk keluar dari perusahaan. Tingkat stres kerja dapat menjadi faktor penentu keputusan intensi karyawan keluar. Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat terjadi apabila stres yang dihadapi dalam pekerjaan tinggi dan karyawan tidak dapat dengan cepat menanganinya, maka keinginan untuk segera keluar dari

perusahaan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika stres yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan cenderung rendah, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan rendah. Sehingga dengan adanya tingkat stres kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan intensi keluar karyawan di sebuah perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap Intensi keluar karyawan. Dengan meningkatnya Stres kerja karyawan yang tinggi maka Intensi keluar karyawan yang diterima oleh organisasi ialah tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis :

H₃ : Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Intensi Keluar Karyawan.

4. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan

Moorhead (2013) mengungkapkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh sikap individu terhadap perusahaan dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan, dimana perilaku tersebut dapat dikatakan sebagai norma subyektif. Sikap dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengambil keputusan, dimana dengan adanya tekanan dari tuntutan pekerjaan yang tinggi disertai dengan tuntutan pribadi yang juga tinggi maka seorang individu harus mampu untuk menyeimbangkan keduanya agar dapat berjalan beriringan dengan baik, sehingga diperlukan adanya usaha keras untuk membentuk pemikiran bahwa adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat dijadikan salah satu motivator seseorang untuk dapat memperoleh penghargaan dalam bekerja. Sehingga dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap menurunkan intensi keluar.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2017) memperoleh hasil bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap Intensi Keluar karyawan. Dengan meningkatnya Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan yang tinggi maka Intensi keluar karyawan yang diterima oleh organisasi rendah. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis:

H₄ : Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Intensi Keluar Karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan

Menurut Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan

mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins (2008) mengatakan istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Pada *Theory of Reason Action* merupakan proses berfikir rasional, dimana dalam setiap perilaku akan berpengaruh pada perencanaan dalam pengambilan keputusan yang secara kongkret. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana sikap dari seorang individu itu sendiri. Apabila individu memandang pekerjaan yang dikerjakan menjadi sebuah kesenangan maka artinya seorang individu merasa puas terhadap hasil kerjanya, sehingga akan menurunkan intensi keluar kerja. Karena dengan adanya kepuasan kerja menjadikan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotannya pada suatu perusahaan. Dan dengan adanya kepuasan kerja dari perusahaan terhadap kinerja seorang karyawan maka akan menjadikan perusahaan lebih menghargai dan juga mempertahankan karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) memperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Intensi keluar karyawan. Dengan meningkatnya Kepuasan kerja karyawan yang tinggi

maka Intensi keluar karyawan yang diterima oleh organisasi ialah rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis :

H₅ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Intensi Keluar Karyawan.

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “distress”. (Nurhendar, 2007).

Bedasarkan *Theory of Reasoned Action*, niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang akan menentukan apa yang dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Sikap seseorang tersebut akan menumbuhkan suatu kehendak atau keyakinan untuk melakukan suatu perilaku yang berpengaruh pada perencanaan dalam pengambilan keputusan yang secara kongkret. Apabila individu memandang pekerjaan yang dikerjakan menjadi sebuah kesenangan maka artinya seorang individu merasa puas terhadap hasil kerjanya, sehingga akan menurunkan intensi keluar kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menimbulkan keyakinan akan stres kerja menurun. Karena dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi pada perusahaan akan membuat stres kerja itu menurun. Suatu perilaku karyawan yang menganggap bahwa

mereka puas dengan perusahaan yang menghargai kinerjanya maka mereka dapat menentukan kehendak untuk tetap berada di perusahaan itu. Namun apabila sebaliknya perilaku karyawan yang menandakan mereka tidak puas, mereka akan memiliki sikap stres dan dapat menentukan kehendak untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiastiti (2016) memperoleh hasil bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh langsung secara positif dan signifikan pada Intensi keluar, Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada Kepuasan kerja, Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada Intensi keluar. Dengan meningkatnya Kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka Intensi keluar karyawan yang diterima oleh organisasi ialah rendah. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis:

H₆ : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan.

7. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja

Moorhead (2013) mengungkapkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja

merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja.

Sikap dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengambil keputusan, dimana dengan adanya tekanan dari tuntutan pekerjaan yang tinggi disertai dengan tuntutan pribadi yang juga tinggi maka seorang individu harus mampu untuk menyeimbangkan keduanya agar dapat berjalan beriringan dengan baik. Perilaku yang timbul dari adanya keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang dan baik maka akan menciptakan suatu keyakinan dalam karyawan yang menganggap bahwa mereka itu puas dengan keadaan didalam perusahaan dan di lingkungan luar perusahaan. Maka mereka akan memutuskan untuk tetap berada didalam perusahaan. Namun apabila sebaliknya dengan perilaku yang tidak mencerminkan keseimbangan kehidupan kerja artinya mereka tidak puas dengan kehidupan di perusahaan dan di luar maka akan menciptakan suatu perilaku yang dapat memutuskan untuk pergi dari perusahaan. Karena mereka berkeyakinan bahwa perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan pada mereka.

Variabel keseimbangan kehidupan kerja yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, maka akan menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja akan semakin tinggi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh Intensi keluar semakin rendah. Dengan itu intensi keluar melalui

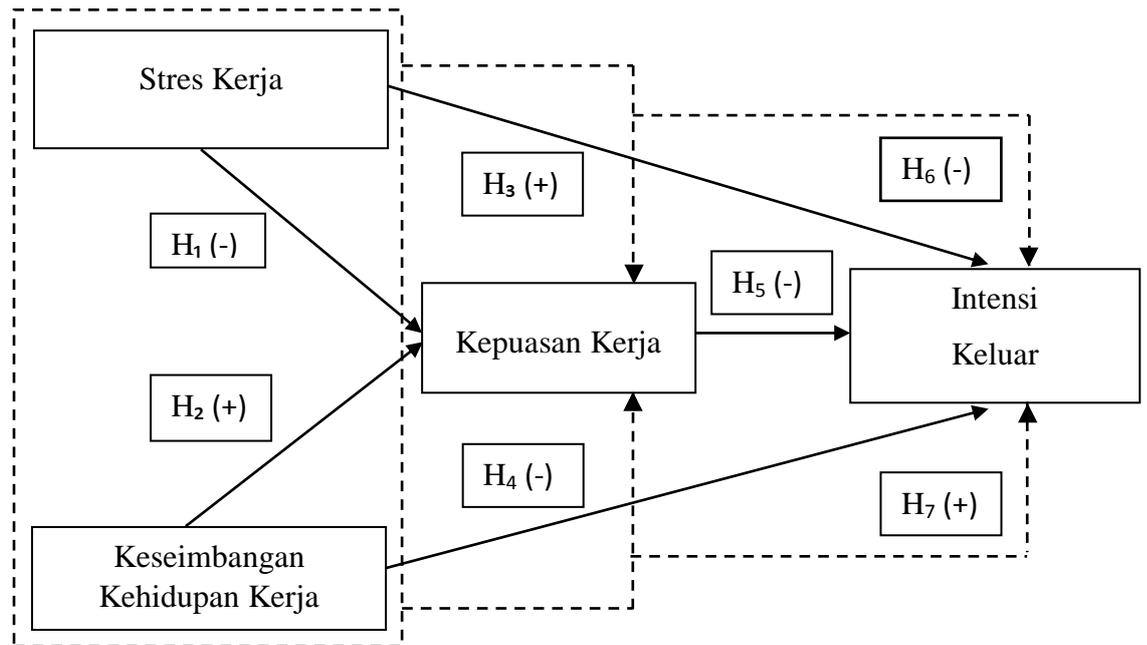
Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja akan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu (2018) memperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2017) memperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Intensi keluar. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis :

H₇ : Kepuasan Kerja Memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan.

D. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Keterangan :

- > Pengaruh langsung
- - - - -> Pengaruh tidak langsung

BAB III

METODALOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel di Magelang yang terdiri dari 11 hotel berbintang 2-5. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat sama, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, sampel pada penelitian ini adalah Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Bintang 2-5 di Magelang yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Dengan jumlah sampel sebesar 100.

B. Data Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh secara langsung dari responden pada Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Bintang 2-5 di Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Intensi Keluar

Intensi Keluar adalah presepsi responden terhadap pemikiran yang cenderung ingin meninggalkan organisasi. Intensi keluar memiliki 4 indikator (Azwar, 2004), yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti.
- b. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
- d. Meningkatnya pelanggaran terhadap tata tertib kerja.

2. Variabel Stres Kerja

Stres kerja adalah presepsi responden tentang tekanan pada perasaan yang dialami karyawan yang timbul dari pekerjaan. Stres kerja memiliki 4 indikator (Robbins, 2006), yaitu:

- a. Tuntutan tugas.
- b. Tuntutan peran.
- c. Adanya konflik pribadi atau kelompok.
- d. Kepemimpinan organisasi.

3. Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi responden tentang kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Indikator untuk mengukur Keseimbangan Kehidupan Kerja mengacu pada pendapat (Valen, 2017), yaitu :

- a. Waktu.
- b. Perilaku.
- c. Tekanan.
- d. Energi.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden terhadap perasaan puas dalam kerja.

Indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja mengacu pada pendapat Alshitri (2013), sebagai berikut:

- a. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan.
- b. Sistem pengawasan pemimpin.
- c. Hubungan dengan teman.
- d. Kesempatan promosi.
- e. Kepuasan akan gaji atau upah.

D. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Peneliti Statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran jumlah kuesioner yang kembali dan perbandingan dengan kuesioner yang dikirim dengan menyajikan tabel yang berisi nilai maksimal minimal, mean dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Selain itu juga memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian, seperti jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan, dan lama masa kerja (Ghozali, 2018).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Ghozali (2018), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam menguji validitas instrumen kuisioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor khususnya dalam penelitian sosial. Tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya konsisten berada dalam konstruknya atau tidak.

Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA).

Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $>0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor dan *cross loading* $>0,50$ untuk menentukan kevalidan dari setiap item pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali, (2018), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

3. Alat Analisis

- a. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda. Menurut Abdurahman (2011) secara umum terdapat dua macam hubungan antar variabel, yaitu keamatan dan bentuk hubungan antar variabel. Analisis ini untuk mengetahui pola hubungan yang belum jelas bentuknya atau mengetahui variasi bentuk variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen dalam suatu penelitian. Apabila X_1, X_2, \dots, X_i ialah variabel-variabel independen dan Y ialah variabel dependen, maka dari itu terdapat hubungan fungsional antara X dan Y , dimana variasi bentuk X akan diiringi variasi bentuk dari Y . bila dalam matematis bisa dirumuskan : $Y = f$

(X_1, X_2, \dots, X_i, e), dimana Y untuk variabel dependen dan X untuk variabel independen dan e untuk variabel residu.

Rumus model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Z = a - B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = a + B1X1 - B2X2 - B3Z + e$$

Keterangan :

Y = Intensi Keluar

Z = Kepuasan Kerja

B1-B3 = Koefisien regresi yang menyata perubahan nilai apabila terjadi perubahan nilai X

X1 = Stres kerja

X2 = Keseimbangan kehidupan kerja

e = error

Bedasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *IMB Statistical for Porduct and Service Solution* (SPSS) versi 25.

b. Uji efek Mediasi

Manurut Sugiyono (2007) variabel intervening atau mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen sehingga manjadi variabel yang tidak langsung dan tidak dapat diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel depanden. Sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel

dependen. Analisis data yang digunakan dalam uji efek mediasi ialah metode *sobel test*. Dengan perumusan analisis sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

S_{ab} = *Standard error* keefisien a dan b

A^2 = Koefisien regresi variabel independen terhadap variable mediasi

B^2 = Koefisien regresi variabel mediasi ke terhadap variable Dependen

S_a^2 = *Standard error of estimation* dari pengaruh variable Independen terhadap variabel mediasi

S_b^2 = *Standard error of estimation* dari pengaruh variable mediasi terhadap variabel dependen

t = nilai t (Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

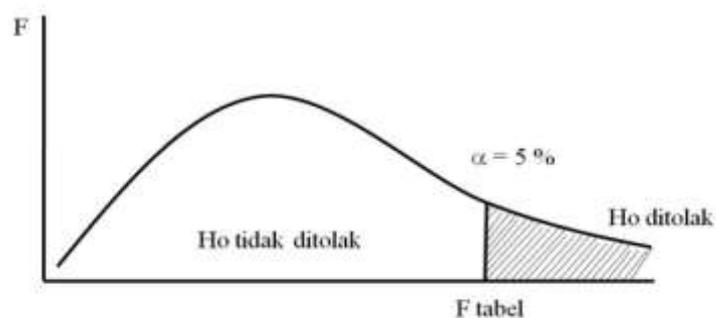
Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali (2018), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan *fit* atau tidak *fit* Ghazali (2018). Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan perbandingan antara F hitung dan F tabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1 dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria:

1. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,051$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).



Gambar 2
Penerimaan Uji F

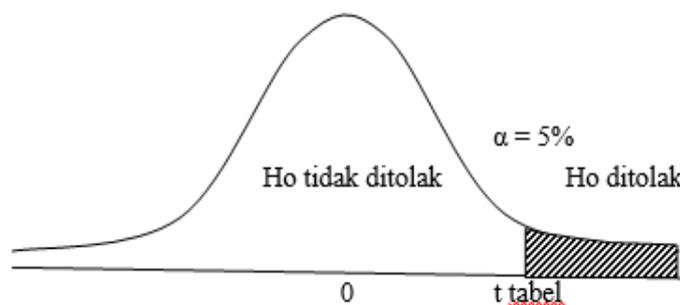
c. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ Ghozali (2018).

1. Hipotesis Positif

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

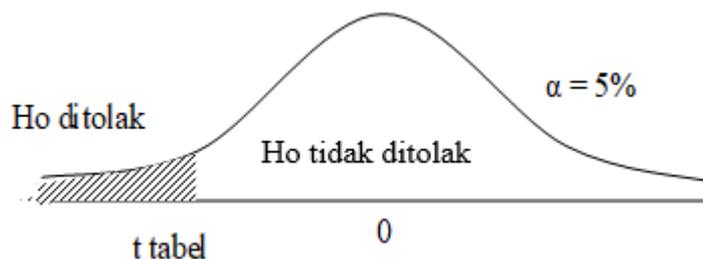
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3 Penerimaan Hipotesis positif

2. Hipotesis Negatif

- 1) H_0 ditolak jika $-t\ hitung < -t\ tabel$ atau $p\ value < \alpha = 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara variable independen terhadap variabel independen.
- 2) H_0 diterima jika $-t\ hitung > -t\ tabel$ atau $p\ value > \alpha = 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 4 Penerimaan Hipotesis negatif

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi keluar pekerjaan dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediator. Sampel yang diambil yaitu karyawan divisi food and baverage hotel berbintang 2-5 di magelang sebanyak 11 hotel, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 100 kuesioner yang dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 24% dan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti atau diluar model regresi penelitian ini. Variabel stress kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar sebesar 0,64% sedangkan sisanya sebesar 99,36% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model regresi penelitian ini.
2. Hasil variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar. Hasil variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi keluar.
3. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya model yang digunakan sudah bagus.

4. Hasil uji T menunjukkan bahwa stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi keluar pada karyawan divisi food and beverage hotel berbintang 2-5 di Magelang. Hal itu dikarenakan stres kerja yang dialami karyawan rendah. Karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang memiliki tekanan yang tinggi. Mereka melakukan pekerjaan dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan pekerjaan yang mendukung kerja mereka. Karyawan juga memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dimana mereka dapat menyisihkan waktu untuk aktivitas lain seperti liburan atau refreshing.
5. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Apabila karyawan mengalami stres maka kepuasan kerja mereka rendah. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan. Apabila keseimbangan kehidupan kerja tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan akan tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi terhadap perusahaan. Mereka senang melakukan pekerjaan di perusahaan karena memiliki kompetensi tugas yang jelas dan puas dengan manajemen perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menyebabkan penarikan kesimpulan yang kurang sempurna karena sampel yang digunakan hanya di Divisi *food and beverage* hotel berbintang 2-5 di Magelang sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasi di seluruh kabupaten lain.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Sedangkan masih ada variabel lain yang perlu ditinjau kembali yang mempengaruhi intensi keluar.

C. Saran

1. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dengan cara menambahkan divisi lain selain divisi *food and beverage* agar lebih mudah untuk menggeneralisasikan hasil penelitian dan perlu dilakukan penelitian ulang dengan aspek-aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil dari penelitian sebelumnya.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi intensi keluar seperti Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. (2011). *Dasar-Dasar metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Abraham, R. (1999). The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention to Turnover. *The Journal of Psychology*, 133 (4), 441–455.
- Agustina, L. (2008). Pengaruh Work-Family Dan, Conflict terhadap Job Satisfaction Profesi, Turnover Intention pada Akuntansi, Akuntan Publik. *Jurnal Ilmiah Retrieved from Maranatha Journal.*, 7(2), 100–116.
- Ajzen, I. A. F. M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Jurnal MIX*, VI, 291–309.
- Alshitri, K. I. (2013). The Effects of the Personal Variables on Organizational Commitment in Public Organizations in Saudi Arabia. *IBIMA Business Review 2013*.
- Anatan, Lina dan Ellitan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Tesis*. Semarang: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Journal of Management Research and Praticce*, 4, 77–86.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Booth, S., Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (Predicting therole of individual, organisatio nal and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. UK: Emerald Group Publishing Limited, 35 No. 4, 289–307.

- Branham, L. (2012). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize The Subtle Signs and Act Before It's Too Late* (2nd ed.).
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal Stie Semarang, VOL 8, NOI*.
- Church. (1992). Evolution or Revolution in the Values of Organizational Development: Commentary on the State of the Field. *Journal of Organizational Change Management, 4*, 6–23.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research, 33*, 186–189.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical representative Di Kota Kudus). *Junal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1*, 15–23.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya* (6th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Egan, Toby Marshall, Baiyin Yang, and K. R. B. (2004). The Effect Of Organization Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Journal of Human Resource Development Quaterly, 15* (3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPF.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510–531.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART - Study & Management Research, XIV*(3), 52–61.
- Handoko. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Ed 2*. Yogyakarta: BPF Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua). Jakarta: PT. Prehallindo.

- Hermitha. (2011). Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) pangkep. *Skripsi*. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Irfan, M., Universitas, N., Sumatera, M., View, S., Resource, H., & View, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen, VII*(December), 3.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research, 4*, 125–133.
- K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi, & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Dalam pekerjaan setiap orang memiliki kualitas kemampuan berbeda- beda , dimana dalam ki, 5(6), 3560–3588.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Langford, P. H. (2009). Measuring organisational climate and employee engagement: Evidence: For a 7 Ps model of work practices and outcomes. *Australian Journal of Psychology, 4*, 185–198.
- Malayu, S. P. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M., Fida, Sabtain., Nasir, Saima., dan Ahmad, Z. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly, 2*, 50–56.
- Marketplus.co.id. (2018). Marketplus.co.id.
- McDonald, P., Bradley, L., and Brown, K. (2005). Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Woman in Management Review (in Press)*.
- Melky, Y. (2015). Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT . Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal Psikologi, 3*(3), 694–707.

- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press Indo.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. Mason: South- Western Cengage Learning.
- Mueller, J. D. K. (2003). *Turnover Process in a Temporal Context. It's about Time*. Retrieved from www.emeraldinsight.com
- Nugroho, A. (2008). Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk). *Tesis*. Semarang: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Nurhendar, S. (2007). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*. Semarang.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? a test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations [Electronic version]. *Journal of Management & Organization*, 3, 267–284.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*. Retrieved from *Journal UI*, 9(2), 108–124.
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh job stressor terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 33, 72–81.
- Robbins, Stephen P, Judge, T. A. (2008). Edisi , Jakarta. Salemba Empat. *Perilaku Organisasi*, 12.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi kese). Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins Stephen P., Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour*, 13.
- Rondonuwu. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, 7(2), 30–38.
- Roseman, E. (1981). *Managing turnover: A positive approach*. New York: Amacom.

- Saeka, I.P.A.P,& Suana, I. . (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.
- Siagian, G. A. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Perawat (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo, Semarang).
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simatupang, V. (2017). *Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). : Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Tzeng, H. M. (2002). The Influence of Nurses Working Motivation and Job Satisfaction on Intention to Quit: An Empirical Investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 9, 867–878.
- Ulil Amri, Agustina M, S. R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office Pt. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol.6 No.1.
- Waspodo. A.AWS, Handayani, N. C., Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Di, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Bogor. Indonesia (JRMSI). *Jurnal Riset Manajemen Sains*, 4(1), 97–115.