

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI *TURNOVER*  
KARYAWAN DI PT. SANIPAK INDONESIA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :  
Muhamad Sigid Safarudin  
NIM. 017095265**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2013**

## ABSTRAK

### Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di PT. Sanipak Indonesia

Muhamad Sigid Safarudin

Universitas Terbuka

**Kata kunci :** stres kerja, komitmen organisasional dan intensi *turnover*

Penelitian ini adalah termasuk penelitian deskriptif dengan tujuan untuk menjawab tujuh hipotesis utama, yaitu : (1) stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* (Y), (2) komitmen organisasional (X2) berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* (Y), (3) stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (X2).

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Sanipak Indonesia. Ukuran sampel yang diteliti adalah sebanyak 89 responden. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak berstrata disproporsional. Data mengenai stres kerja, komitmen organisasional dan intensi *turnover* diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 89 responden. Dari 89 responden yang dibagikan kuesioner kembali sebanyak 79 responden. Analisis Regresi Berganda digunakan dalam pengujian hipotesis (1) dan (2). Sedangkan hipotesis (3) menggunakan analisis Regresi Sederhana. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* ( $t = 2,924, p > 0,05$ ), komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* ( $t = -2,122, p < 0,05$ ). Sedangkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional ( $t = -2,466, p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil regresi berganda juga menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif secara simultan terhadap intensi *turnover* ( $F = 8,856, p < 0,05$ ).

Sebagai kesimpulan hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, serta membuktikan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

## ABSTRACT

### *Effect of Job Stress and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention in PT. Sanipak Indonesia*

*Muhamad Sigid Safarudin*

*Universitas Terbuka*

**Keywords:** *job stress, organizational commitment and turnover intentions*

*This research is a descriptive study including the purpose of answering the seven main hypothesis, namely: (1) the positive effect of work stress on turnover intention (Y), (2) commitment organizational (X2) negative effect on turnover intention (Y), (3) work stress (X1) negative effect on organizational commitment (X2).*

*The subjects of this study were employees of PT. Sanipak Indonesia. Size of the sample studied are as many as 89 respondents. To determine the sample size used Slovin formula. While the sampling technique used was disproportionate stratified random sampling. Data on job stress, organizational commitment and turnover intentions derived from questionnaires to 89 respondents. Of the 89 respondents who returned questionnaires were distributed as much as 79 respondents. Multiple regression analysis is used in testing the hypothesis (1) and (2). While the hypothesis (3) using simple regression analysis. The data obtained and processed using SPSS software version 20.*

*Results of multiple regression analysis showed a positive effect of work stress on turnover intention ( $t = 2,924, p > 0.05$ ), organizational commitment negatively affect turnover intention ( $t = -2,122, p < 0,05$ ) and job stress as well as organizational commitment has simultaneous effect on turnover intentions ( $F = 8,856, p < 0,05$ ). While the results of simple regression analysis showed that job stress negatively affects organizational commitment ( $t = -2,466, p < 0,05$ ).*

*In conclusion, the results of this study prove that the positive effect of job stress on intention to turnover, organizational commitment negatively affect turnover intentions, job stress negatively affects organizational commitment as well as job stress and organizational commitment simultaneously having positive effect on turnover intentions.*

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di PT. Sanipak Indonesia

Penyusun TAPM : Muhamad Sigid Safarudin  
NIM : 017095265  
Program Studi : Magister Manajemen  
Hari/Tanggal : 18 Mei 2013

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, SE., M. Si.  
NIDN.0108087202

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, SE., MM.  
NIDN. 1002127301

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen  
Program Magister Manajemen

Suciati, M. Sc., Ph. D.  
NIP. 19520213 198503 2 001

Maya Maria, SE., MM.  
NIP. 19720501 199903 2 003

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di PT. Sanipak Indonesia adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 18 Mei 2013  
Yang Menyatakan



(Muhamad Sigid Safarudin)  
NIM. 017095265

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Muhamad Sigid Safarudin  
NIM : 017095265  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di PT. Sanipak Indonesia

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 06 Juli 2013  
W a k t u : 16.00 – 18.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji: Yun Iswanto, M. Si

Penguji Ahli: Dr. Ignatius Heruwasto

Pembimbing I: Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, SE., MM.



Pembimbing II : Dr. Sri Gustina Pane, SE., M.Si.



Kupersembahkan karya tesis ini untuk:  
Istriku tercinta Rosmawar  
Ibunda Soelastri dan Bapak M. Kasidi  
Ibunda Hartati Ali dan Bapak Sulaiman Usman  
Terimakasih atas doa, dukungannya

Jakarta, Juli 2013

Universitas Terbuka

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

- (1) Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D., Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Bapak Paken Pandiangan, S.Si., M. Si., Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Ibu Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., MM selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Sri Gustina Pane, SE., M. Si., selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Ibu Maya Maria, S.E., MM., selaku Kabid penanggungjawab program Magister Manajemen.
- (5) Kedua orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materiil dan moral.
- (6) Segenap staf dan karyawan PT. Sanipak Indonesia.
- (7) Dan semua pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan TAPM ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Batam, 18 Mei 2013

Penulis



## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Kegunaan Penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Kajian Teori.....	14
1. Intensi <i>Turnover</i> .....	14
a. Teori Intensi <i>Turnover</i> .....	14
b. Definisi Intensi <i>Turnover</i> .....	17
c. Faktor-faktor Intensi <i>Turnover</i> .....	19
d. Akibat Intensi <i>Turnover</i> .....	21
2. Stres Kerja.....	22
a. Teori Stres Kerja.....	22
b. Definisi Stres Kerja.....	23
c. Faktor-faktor Stres Kerja.....	23
d. Akibat Stres Kerja.....	28
3. Komitmen Organisasional.....	29
a. Teori Komitmen Organisasional.....	29
b. Definisi Komitmen Organisasional.....	29
c. Faktor-faktor Komitmen Organisasional.....	30
d. Akibat Komitmen Organisasional.....	30
B. Kerangka Berfikir.....	31
1. Stres Kerja dan Intensi <i>Turnover</i> .....	31
2. Komitmen Organisasional dan Intensi <i>Turnover</i> .....	33
3. Stres Kerja dan Komitmen Organisasional.....	35
4. Kerangka Teoritis Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	38
C. Definisi Operasional.....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
A. Desain Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
1. Definisi Populasi.....	42
2. Metode dan Teknik Pemilihan Sampel.....	43
3. Ukuran Sampel.....	44

C. Instrumen Penelitian.....	45
1. Kuesioner untuk mengumpulkan data variabel terikat intensi <i>turnover</i> (Y).....	45
2. Kuesioner untuk mengumpulkan data variabel bebas stres kerja (X1).....	45
3. Kuesioner untuk mengumpulkan data variabel bebas komitmen organisasional (X2).....	45
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	46
1. Data Primer.....	46
2. Data Sekunder.....	47
E. Metode Analisis Data.....	47
1. Uji Validitas dengan Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	47
2. Uji Reliabilitas dilakukan dengan Uji <i>Alpha Cronbach</i> .....	49
3. Uji Asumsi Klasik.....	50
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Autokorelasi.....	51
c. Uji Multikolinearitas.....	51
d. Uji Heterokedastisitas.....	52
4. Uji Hipotesis.....	52
a. Uji Regresi Berganda.....	52
b. Uji Regresi Sederhana.....	53
c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	53
d. Uji Serempak (Uji F).....	53
e. Uji t.....	54
f. <i>Software</i> Analisa Data.....	54
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Responden.....	55
1. Responden Menurut Usia.....	55
2. Responden Menurut Masa Kerja.....	56
3. Responden Menurut Jenis Kelamin.....	56
4. Responden Menurut Jabatan.....	56
5. Responden Menurut Departemen.....	56
6. Responden Menurut Status Pernikahan.....	58
7. Responden Menurut Status Karyawan.....	58
8. Responden Menurut Pendidikan.....	59
9. Responden Menurut Sub Divisi.....	59
B. Analisa Frekuensi.....	60
1. Deskripsi Variabel Intensitas <i>Turnover</i> (Y).....	61
2. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).....	64
3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (X2).....	76
4. Intensitas <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Usia.....	83
5. Intensitas <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Masa Kerja.....	84
6. Intensitas <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Jenis Kelamin.....	85
7. Intensitas <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Jabatan.....	86

8. Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Departemen.....	87
9. Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Status Pernikahan.....	88
10. Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Status Karyawan.....	89
11. Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Pendidikan.....	90
12. Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Sub Divisi.....	90
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Intensi <i>Turnover</i> (Y).....	92
2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X1).....	93
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasional (X2).....	100
D. Uji Asumsi Klasik.....	104
1. Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	104
2. Uji Autokorelasi.....	105
3. Uji Multikolinearitas.....	106
4. Uji Heterokedastisitas.....	106
a. Metode Grafik.....	107
b. Metode Statistik.....	107
E. Uji Hipotesis.....	108
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	108
2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	109
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	110
4. Pengujian Secara Simultan terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	111
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	113
2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	114
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	114
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	116
A. Simpulan.....	116
B. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA.....	119

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Teori <i>Plan Behaviour</i> .....	14
Gambar 2.2. Tahapan Konigtif.....	17
Gambar 2.3. Tahapan proses separasi secara sukarela.....	21
Gambar 2.4. Model Pemicu Stres.....	27
Gambar 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	38
Gambar 4.1 Grafik Uji Heterokedastisitas.....	107

Universitas Terbuka

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT.Sanipak Indonesia Desember.....	3
Tabel 1.2. Data Rekrutmen PT. Sanipak Indonesia 2010 – 2012.....	4
Tabel 1.3. Data Turnover PT. Sanipak Indonesia 2010 – 2012.....	5
Tabel 1.4. Data Tingkat Kecelakaan Karyawan PT. Sanipak Indonesia Tahun 2012.....	8
Tabel 1.5 Biaya Pemeliharaan Kesehatan Karyawan PT. Sanipak Indonesia Selama Kurun Waktu 2010 -2012.....	9
Tabel 2.1. Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 3.1. Populasi Karyawan PT. Sanipak Indonesia.....	43
Tabel 3.2. Ukuran Sampel Karyawan PT. Sanipak Indonesia.....	44
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia.....	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Jabatan.....	57
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Menurut Departemen.....	57
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan.....	58
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Menurut Status Karyawan.....	58
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	59
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Menurut Sub Divisi.....	59
Tabel.4.10. Statistik Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional.....	61
Tabel.4.11. Frekuensi Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	61
Tabel.4.12. Kategori Nilai Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	62
Tabel.4.13. Deskripsi Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	62
Tabel.4.14. Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	64
Tabel.4.15. Kategori Nilai Variabel Stres Kerja.....	65
Tabel.4.16. Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	65
Tabel.4.17. Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional.....	76
Tabel.4.18. Kategori Nilai Variabel Komitmen Organisasional.....	76
Tabel.4.19. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional.....	77
Tabel.4.20. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Usia.....	83
Tabel.4.21. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Masa Kerja.....	84
Tabel.4.22. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Jenis Kelamin.....	85
Tabel.4.23. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Jabatan.....	86
Tabel.4.24. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Departemen.....	87
Tabel.4.25. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Status Pernikahan.....	88
Tabel.4.26. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Status Karyawan.....	89
Tabel.4.27. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen	

Organisasional Menurut Pendidikan.....	90
Tabel.4.28. Mean Intensi <i>Turnover</i> , Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Sub Divisi.....	90
Tabel 4.29. Hasil Pengujian Validitas Intensi <i>Turnover</i> (Y).....	92
Tabel 4.30. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas Intensi <i>Turnover</i> (Y)...	92
Tabel 4.31. Hasil Pengujian Reliabilitas Intensi <i>Turnover</i> (Y).....	93
Tabel 4.32. Hasil Pengujian Validitas <i>Role Ambiguity</i> .....	93
Tabel 4.33. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Role Ambiguity</i> .....	94
Tabel 4.34. Hasil Pengujian Validitas <i>Role Conflict</i> .....	94
Tabel 4.35. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Role Conflict</i> .....	94
Tabel 4.36. Hasil Pengujian Validitas <i>Time Availability</i> .....	95
Tabel 4.37. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Time Availability</i> .....	95
Tabel 4.38. Hasil Pengujian Validitas <i>Role Overload</i> .....	96
Tabel 4.39. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Role Overload</i> .....	96
Tabel 4.40. Hasil Pengujian Validitas <i>Career Development</i> .....	97
Tabel 4.41. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Career Development</i> ...	97
Tabel 4.42. Hasil Pengujian Validitas <i>Responsibility</i> .....	98
Tabel 4.43. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Responsibility</i> .....	98
Tabel 4.44. Hasil Pengujian Validitas <i>Job Stress (X1)</i> .....	99
Tabel 4.45. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Job Stress (X1)</i> .....	99
Tabel 4.46. Hasil Pengujian Reliabilitas <i>Job Stress (X1)</i> .....	100
Tabel 4.47. Hasil Pengujian Validitas <i>Affective Commitment</i> .....	100
Tabel 4.48. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Affective Commitment</i> .....	101
Tabel 4.49. Hasil Pengujian Validitas <i>Continues Commitment</i> .....	101
Tabel 4.50. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Continues Commitment</i> .....	102
Tabel 4.51. Hasil Pengujian Validitas <i>Normative Commitment</i> .....	102
Tabel 4.52. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Normative Commitment</i> .....	103
Tabel 4.53. Hasil Pengujian Validitas <i>Organizational Commitment (X2)</i> .....	103
Tabel 4.54. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas <i>Organizational Commitment (X2)</i> .....	104
Tabel 4.55. Hasil Pengujian Reliabilitas <i>Organizational Commitment (X2)</i> .....	104
Tabel 4.56. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	104
Tabel 4.57. Hasil Uji Durbin Watson.....	105
Tabel 4.58. Hasil Uji Multikolinearitas.....	106
Tabel 4.59. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	108
Tabel 4.60. Hasil Uji Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	109
Tabel 4.61. Hasil Uji Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	110
Tabel 4.62. Hasil Uji Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional secara Simultan terhadap Intensi <i>Turnover</i> .....	111
Tabel 4.63. Hasil Uji Determinan ( $R^2$ ).....	111
Tabel 4.64. Hasil Uji Koefisien.....	113

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Riwayat Hidup Peneliti.....	126
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	130
Lampiran 3. Kriteria Ketidakhadiran PTSL.....	135
Lampiran 4. Jawaban Responden.....	136
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	140
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Stres Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Intensi Turnover.....	157
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Sederhana Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	159

Universitas Terbuka

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

*Turnover* menurut Mathis dan Jackson (2006) terjadi ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak penyebab terjadinya *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan dapat disebabkan oleh *turnover* secara sukarela yaitu karyawan memutuskan keluar dari perusahaan karena keinginannya sendiri. Robbins dan Judge (2008: 38) mendefinisikan bahwa "Perputaran karyawan (*employee turnover*) adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi".

Penyebab terjadinya *turnover* karyawan secara sukarela antara lain : jenjang karir yang tidak pasti, struktur dan skala upah yang dibawah pasar, atau alasan yang bersifat personal lainnya seperti : pulang kampung ke daerah asal atau pun karena menikah. Dalam penelitiannya Ongori (2007) menjelaskan tentang sumber-sumber *turnover* antara lain adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, faktor sukarela dan tidak sukarela serta faktor organisasi. Perluasan perusahaan juga dapat menambah angka *turnover* karyawan karena dengan bertambahnya jumlah karyawan maka jumlah karyawan yang memutuskan untuk keluar juga akan bertambah. *Turnover* secara tidak sukarela terjadi karena tindakan disiplin perusahaan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tindakan disiplin yang dilakukan oleh perusahaan diawali oleh pemberian surat peringatan sampai dengan sanksi pemutusan hubungan kerja.

*Turnover* karyawan dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Dampak positif yang terjadi yaitu terjadinya *turnover* karyawan



disfungsional. Sedangkan dampak negatifnya terjadinya *turnover* karyawan fungsional. *Turnover* karyawan disfungsional menguntungkan perusahaan karena karyawan yang memutuskan keluar karena keinginan sendiri atau karena tindakan disiplin perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran adalah karyawan yang bermasalah dan berkinerja rendah. Menurut Dessler (2009) ada empat dasar pemberhentian yaitu : kinerja yang tidak memuaskan, perilaku yang tidak dapat diterima, tidak memenuhi kualifikasi pekerjaan dan perubahan persyaratan (eliminasi) pekerjaan. Sehingga dengan kehilangan karyawan ini akan menguntungkan perusahaan. *Turnover* karyawan fungsional merugikan perusahaan disebabkan perusahaan kehilangan karyawannya yang produktif dan berprestasi. Dengan keluarnya karyawan-karyawan ini perusahaan harus mencari penggantinya dan melatih karyawan-karyawan lain yang memiliki kinerja dan produktifitas setidaknya sama dengan karyawan tersebut. *Turnover* karyawan yang tidak terencana akan mengganggu proses produksi dan proses administrasi. Beban biaya akibat *turnover* antara lain : biaya perekrutan, biaya pelatihan , biaya produktivitas dan biaya pemberhentian. Hasil riset Brewer *et al.*, (2011) menyimpulkan tentang *overtime* karyawan yang tidak terhindarkan karena terjadi *turnover* karyawan. Dalam riset McKinney, Bartleet dan Mulvaney (2007) menemukan tentang besarnya biaya memberhentikan karyawan adalah tiga kali lebih besar daripada biaya yang diperlukan untuk merekrut karyawan baru.

Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan tentang *turnover* karyawan bahwa *turnover* karyawan ada yang bisa dikendalikan dan ada juga yang tidak bisa dikendalikan. Allen (2007) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa agar karyawan baru bisa bertahan di lingkungan kerjanya manajemen perlu

membantu proses sosialisasi melalui kegiatan-kegiatan yang mendorong interaksi antara karyawan baru dengan karyawan lama. Hal ini merupakan bentuk intervensi manajemen untuk mencegah terjadinya *turnover* pada karyawan baru. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan muncul disebabkan karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja atau perusahaan. Menurut Gupta (2012) *exit interviews* merupakan cara yang efektif dan merupakan parameter kritis untuk mengetahui alasan-alasan karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan penanganan secara serius terhadap hasil data dari *exit interviews*. Alasan-alasan tersebut meliputi : (1) pindah dari daerah geografi, (2) alasan keluarga, (3) salah satu pasangan dipindahkan, (4) berstatus sebagai mahasiswa yang telah selesai studinya. Sedangkan *turnover* yang dapat dikendalikan muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh perusahaan.

PT. Sanipak Indonesia termasuk dalam kategori Perusahaan Modal Asing (PMA) dari negara Jepang yang bergerak di bidang pembuatan kantong plastik sampah. Kapasitas produksi dalam setahun adalah 2500 ton per bulan dan semua hasil produksi adalah untuk diekspor memenuhi kebutuhan dalam negeri Jepang. Sejak berdiri di tahun 1991 sampai dengan sekarang PT. Sanipak Indonesia melakukan penyerapan tenaga kerja sebanyak 840 karyawan yang terdiri dari 180 orang karyawan permanen 655 karyawan kontrak dengan 5 orang *Japanese* staf.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Sanipak Indonesia Desember 2012**

	<i>Permanent</i>	<i>Contract</i>	<i>Japanese</i>	<i>Total Employee</i>
<b>Male</b>	169	228	5	402
<b>Female</b>	11	427		438
Total	180	655	5	840

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2012

Dalam tiap tahun terjadi pergantian karyawan dengan rata-rata sebanyak 300 orang. Seperti perusahaan lainnya PT. Sanipak Indonesia juga mengalami berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan secara umum yang banyak dihadapi oleh setiap perusahaan antara lain intensi *turnover*, komitmen organisasional, *turnover*, stres kerja, turunnya motivasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, rasa keadilan, turunnya produktifitas kerja dan berbagai macam permasalahan *human behaviour* lainnya.

**Tabel 1.2 Data Rekrutmen PT. Sanipak Indonesia 2010 - 2012**

No	Tahun	2010	2011	2012
	Bulan	Jumlah	Jumlah	Jumlah
1	Januari	3	6	9
2	Februari	27	24	25
3	Maret	37		20
4	April	15	25	13
5	Mei	15	31	19
6	Juni	32	19	37
7	Juli	43	66	21
8	Agustus		43	21
9	September	66	35	95
10	Oktober	59	30	30
11	November	23	30	28
12	Desember	22	16	32
	<b>Total</b>	342	325	350
	<b>Rata-rata</b>	31.09	29.55	29.17

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2012

Intensi *turnover (turnover intentions)* yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya menjadi permasalahan tersendiri bagi PT. Sanipak Indonesia. Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya ditandai dengan perilaku absensi. Perilaku absensi ini kemudian diakhiri dengan keputusan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan terutama untuk karyawan baru ditandai dengan perilaku absensi yang berakhir dengan keputusan untuk berhenti bekerja meskipun masih dalam tahap

masa percobaan. Karena belum mengerti secara detil tentang masalah absensi di dalam lingkungan PT. Sanipak Indonesia dan belum munculnya hak cuti maka karyawan baru ini akan melakukan tindakan absensi dalam perilakunya yang berujung pada keputusan keluar dari PT. Sanipak Indonesia. Untuk karyawan kontrak atau lebih dikenal sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai bentuk intensi *turnover* akan cenderung mengambil *Medical Check (MC)* sebagai perilaku absensi-nya. Karyawan PKWT yang sudah tidak merasa nyaman dalam bekerja akan melakukan tindakan absensi lebih dari tiga hari secara berurutan. Dimana karyawan PKWT yang memiliki niat baik setelah melakukan absensi akan mengajukan pengunduran diri secara tertulis dan sebaliknya karyawan PKWT yang tidak memiliki niat baik akan cenderung kabur atau menghilang tanpa keterangan apapun. Dari segi peraturan perusahaan MC tidak akan memperoleh sanksi administratif berupa pemotongan gaji sehingga menguntungkan karyawan tetapi merugikan PT. Sanipak Indonesia.

**Tabel 1.3 Data *Turnover* PT. Sanipak Indonesia 2010 - 2012**

No	Tahun Bulan	2010			2011			2012		
		Jumlah	Out	%	Jumlah	Out	%	Jumlah	Out	%
1	Januari	699	8	1.14	802	28	3.49	800	8	1.00
2	Februari	707	13	1.84	806	27	3.35	840	13	1.55
3	Maret	734	15	2.04	806	16	1.99	835	15	1.80
4	April	715	22	3.08	808	22	2.72	840	22	2.62
5	Mei	746	30	4.02	811	30	3.70	825	30	3.64
6	Juni	709	46	6.49	839	14	1.67	845	46	5.44
7	Juli	748	41	5.48	867	40	4.61	850	41	4.82
8	Agustus	781	41	5.25	805	54	6.71	840	41	4.88
9	September	995	55	5.53	807	30	3.72	845	55	6.51
10	Oktober	791	48	6.07	806	64	7.94	850	48	5.65
11	November	779	29	3.72	749	19	2.54	840	29	3.45
12	Desember	771	21	2.72	800	3	0.38	850	21	2.47
	<b>Total</b>	9175	369	51.41	9706	347	46.38	10060	369	47.49
	<b>Rata-rata</b>	764.58	30.75	3.95	808.83	28.92	3.57	838.33	30.75	3.65

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2012

Dalam kurun waktu satu tahun rata-rata 30 karyawan per bulan keluar dari PT.

Sanipak Indonesia dan rata-rata 29 orang per bulan bergabung dengan PT.

Sanipak Indonesia. Kontribusi *turnover* yang terbesar adalah dari pergantian karyawan PKWT yang sudah habis masa kontraknya. Yang menjadi permasalahan dari segi administrasi adalah karyawan yang keluar karena mengundurkan diri (*Resign/RN*) dan melarikan diri (*Run Away/RA*). Karyawan yang melakukan RN terjadwal berdasarkan periode satu bulan gaji yang telah dijelaskan dalam peraturan perusahaan atau *training manual*. Sehingga masih ada tenggang waktu untuk mencari karyawan pengganti. Tetapi untuk karyawan yang melakukan RN tanpa ada pemberitahuan akan mengganggu ketersediaan karyawan, terbuangnya waktu rekrutmen, training, *End Of Contract (EOC)* yang berlainan dan mengganggu proses administrasi.

Banyaknya karyawan PKWTT yang memiliki masa kerja selama 10 tahun atau bahkan lebih yang menduduki posisi-posisi senioritas seperti *subleader*, *leader*, *supervisor*, *senior supervisor* dan *assistant manager* merasa jenuh dengan pekerjaannya. Karyawan ini termasuk karyawan yang bersifat tidak langsung dalam artian tidak berhubungan langsung dengan mesin produksi. Ironisnya mereka menduduki posisi kunci dalam proses produksi dan menjadi teladan atau contoh bagi karyawan lainnya. Karyawan PKWTT dan PKWT merasa kebingungan karena tidak jelasnya struktur organisasi dan tidak adanya spesialisasi pekerjaan dalam artian banyak karyawan yang melakukan peran ganda dan sering tumpang tindih antara tugas satu dengan tugas lainnya. Berarti terjadi kebingungan peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*) di lingkungan PT. Sanipak Indonesia. Penetapan target yang terlalu tinggi dengan sarana dan prasarana yang tidak memadai memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan.

Sementara itu jumlah *overtime* yang terus ditekan akan mengurangi jam kerja yang ada selain jam kerja wajib yang harus dijalani karyawan. Jam kerja yang

terbatas tetapi target dinaikkan menyebabkan terjadinya kekurangan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi target produksi sehingga dapat dikatakan terjadi kekurangan terhadap ketersediaan waktu kerja (*time availability*) yang ada. Karyawan ditingkat operator juga mengalami kondisi yang sama tidak hanya dihadapkan dengan kondisi lingkungan kerja yang panas berkisar antara 37-43 ° C tetapi juga beban pekerjaan yang terasa berat dengan ketidakjelasan deskripsi pekerjaan tiap-tiap karyawan. Berarti juga terjadi kelebihan beban kerja (*role overload*) ditambah dengan tidak adanya manajemen absensi yang baik menyebabkan banyak karyawan yang harus menanggung beban pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk kerja.

Baik karyawan PKWTT atau karyawan PKWT merasa tidak adanya jenjang karir yang jelas di PT. Sanipak Indonesia apalagi untuk tingkatan operator dimana maksimal kontrak kerja untuk operator PKWT adalah 2 kali kontrak kerja dengan kontrak pertama selama dua tahun dan selanjutnya kontrak kedua selama satu tahun. Untuk karyawan PKWT jabatan tertinggi selama selang waktu tersebut adalah menjadi *Sub Leader* atau *Leader* saja. Untuk karyawan PKWTT di tingkat operator yang memiliki masa kerja puluhan tahun juga memiliki peluang yang sangat kecil untuk berubah jabatan dan naik jabatan. Terjadinya klaim dari konsumen secara berulang menjadi indikator kurangnya tanggungjawab (*responsibility*) karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain itu juga banyak terjadi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Indikator kebingungan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), ketersediaan waktu (*time availability*), kelebihan beban kerja (*role overload*), pengembangan karir (*career development*) dan tanggung jawab (*responsibility*) mengindikasikan tingginya stres kerja (*Job Stress/Burn Out*) yang dialami oleh

sebagian besar karyawan.. Stres kerja ini kemudian ditunjukkan karyawan melalui perilaku *turnover*-nya di tempat kerja. Dessler (2010) menjelaskan bahwa salah satu konsekuensi dari tekanan pekerjaan adalah konsekuensi fisik seperti kecelakaan. Angka kecelakaan kerja di PT. Sanipak Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.4 Data Tingkat Kecelakaan Karyawan PT. Sanipak Indonesia Tahun 2012**

No	Tahun Bulan	2010			2011			2012		
		Jumlah	Kecelakaan	%	Jumlah	Kecelakaan	%	Jumlah	Kecelakaan	%
1	Januari	699	7	1.00	802	4	0.50	800	0	0.00
2	Februari	707	2	0.28	806	4	0.50	840	6	0.71
3	Maret	734	6	0.82	806	1	0.12	835	9	1.08
4	April	715	7	0.98	808	0	0.00	840	5	0.60
5	Mei	746	8	1.07	811	0	0.00	825	2	0.24
6	Juni	709	8	1.13	839	0	0.00	845	5	0.59
7	Juli	748	5	0.67	867	1	0.12	850	3	0.35
8	Agustus	781	7	0.90	805	1	0.12	840	1	0.12
9	Septembe	995	4	0.40	807	0	0.00	845	9	1.07
10	Oktober	791	7	0.88	806	1	0.12	850	1	0.12
11	Novembe	779	10	1.28	749	8	1.07	840	0	0.00
12	Desembe	771	3	0.39	800	5	0.63	850	0	0.00
	Total	9175	74	10.61	9706	25	3.43	10060	41	5.28
	Rata-rata	764.58	6.17	0.82	808.83	2.08	0.26	838.33	3.42	0.41

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2012

Peningkatan angka kecelakaan akan meningkatkan biaya pemeliharaan kesehatan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam tabel berikut ini dipaparkan biaya pemeliharaan kesehatan baik karena sakit ataupun kecelakaan yang terjadi di PT. Sanipak Indonesia dalam USD dan prosentasenya selama kurun waktu 2010 sampai dengan 2012.

**Tabel 1.5 Biaya Pemeliharaan Kesehatan Karyawan  
PT. Sanipak Indonesia Kurun Waktu 2010 -2012**

No	Tahun	2010		2011		2012	
	Bulan	Jumlah (USD)	%	Jumlah (USD)	%	Jumlah (USD)	%
1	Januari	2839.28	7.30	3386.48	8.28	3216.76	7.87
2	Februari	3234.93	8.32	3450.09	8.43	3272.93	8.01
3	Maret	2846.19	7.32	3133.56	7.66	3324.54	8.14
4	April	2927.38	7.53	3313.47	8.10	3540.94	8.67
5	Mei	3101.05	7.98	3467.81	8.48	3377.44	8.27
6	Juni	2925.14	7.52	3127.09	7.64	3272.46	8.01
7	Juli	3238.32	8.33	3480.34	8.51	3336.87	8.17
8	Agustus	3683.46	9.47	3842.84	9.39	3341.28	8.18
9	September	3264.54	8.40	3587.31	8.77	3556.62	8.70
10	Oktober	3300.64	8.49	3323.07	8.12	3644.5	8.92
11	November	3737.1	9.61	3417.6	8.35	3564.24	8.72
12	Desember	3784.23	9.73	3386.48	8.28	3413.63	8.35
	<b>Total</b>	<b>38882.26</b>	<b>100.00</b>	<b>40916.14</b>	<b>100.00</b>	<b>40862.21</b>	<b>100.00</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>3240.19</b>	<b>8.33</b>	<b>3409.68</b>	<b>8.33</b>	<b>3405.18</b>	<b>8.33</b>

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2012

Karyawan yang tidak masuk kerja baik karena sakit atau alasan lainnya akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Dalam survey yang dilakukan oleh Mercer (2008) menyebutkan tiga dampak keuangan akibat absensi yaitu : *direct costs* untuk benefit atau gaji yang dibayarkan kepada karyawan selama absen, *indirect costs* disebabkan kehilangan produktivitas atau penggantian biaya pekerja pengganti yang absen untuk meminimalkan hilangnya produktivitas dan *administrative expenses* yaitu disebabkan karena kelebihan staff dan biaya *overhead*, atau biaya *vendor service*. Hasil survey tersebut menjelaskan bahwa absensi memberikan dampak biaya yang signifikan yaitu 36% dari biaya *payroll*. Senada dengan survey diatas hasil riset ADP (2012: 17) juga menjelaskan bahwa



berbagai macam perusahaan supaya menghasilkan barang yang berkualitas dan pelayanan yang baik membutuhkan karyawan yang terampil dan termotivasi.

Selain biaya absensi juga menimbulkan dampak negatif berupa terbebannya karyawan yang masuk kerja karena harus mengerjakan pekerjaan karyawan yang tidak masuk kerja. Jika absensi tidak ditangani dengan baik akan terjadi penurunan moral karyawan karena rasa ketidakadilan. Absensi juga merupakan indikator terjadinya permasalahan serius lainnya yang dialami oleh karyawan seperti stres kerja, perlakuan kasar karyawan terhadap karyawan lainnya. Permasalahan serius ini akan memberikan dampak negatif berkepanjangan bagi karyawan. Namun demikian tidak sepenuhnya absensi berdampak negatif. Karyawan yang mengalami stres terhadap pekerjaan atau sakit akan lebih baik untuk tidak masuk kerja dahulu dengan harapan setelah segar dan sehat dapat masuk kerja kembali dengan produktifitas yang optimal karena karyawan yang sakit tetapi dipaksakan masuk kerja akan mempengaruhi produktivitasnya.

Demikian juga yang dialami oleh PT. Sanipak Indonesia memiliki permasalahan ketenagakerjaan dengan karakteristik tersendiri. Di tahun 2012 dalam setiap bulan ada sekitar 766 karyawan tidak hadir di tempat kerja dari jumlah karyawan sebanyak 840 orang atau sekitar 91,19% dari total karyawan. Dalam lingkungan PT. Sanipak Indonesia ada beberapa definisi umum yang berkaitan dengan masalah *turnover* yaitu : ITG, IDG, Cuti, MC, CH, SKB, IPC, Absen, Ijin, dan KS. Absensi menimbulkan kerugian bagi PT. Sanipak Indonesia berupa kerugian keuangan, meningkatnya pembayaran biaya pemeliharaan kesehatan untuk karyawan yang sakit dan tidak masuk kerja serta pembayaran *overtime* bagi karyawan pengganti yang harus masuk kerja untuk mengejar target

produksi. Apabila karyawan yang sakit tidak dapat masuk dalam waktu yang lama dikarenakan penyakit yang tidak memungkinkan untuk segera masuk kerja dalam waktu singkat atau karena kecelakaan PT. Sanipak Indonesia harus menyediakan karyawan penggantinya. Dari sisi karyawan yang lain pada saat belum terpenuhinya karyawan pengganti maka karyawan tersebut akan menerima beban kerja setidaknya dua kali dari beban kerja biasanya.

Witasari (2009) menjelaskan bahwa saat perusahaan gagal memberikan pemenuhan kebutuhan, maka komitmen terhadap organisasi cenderung menurun. Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011: 45) menjelaskan bahwa ketidakpuasan juga merupakan penyebab menurunnya komitmen organisasional. Kreiner and Kinicki (2003 : 274) dalam Nursyamsi (2012: 3) yang berpendapat bahwa *organizational commitment* merupakan suatu sikap individual mengidentifikasi dirinya dengan tujuan organisasi dimana mereka bekerja. Di PT. Sanipak Indonesia banyak karyawan PKWT dan PKWTT yang bersikap acuh dengan hanya mengandalkan yang penting bekerja dan menjalankan apa yang diperintahkan oleh atasannya atau perintah yang ada dalam *Works Instruction (WO)* atau pun *Standard Operational Procedures (SOP)* tanpa mau melakukan inovasi dan perubahan yang lebih baik atau memberikan hasil *output* yang terbaik dari pekerjaannya. Hampir sebagian besar karyawan tidak mengetahui visi dan misi perusahaan juga menandakan adanya komitmen organisasional yang rendah karena karyawan tidak mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini menggambarkan tidak adanya loyalitas atau perasan memiliki dari karyawan terhadap perusahaan. Indikasi rendahnya komitmen organisasional karyawan permanen juga dapat dilihat dari tingkat ketidakhadirannya. Dimana hampir 70%

karyawan permanen menghabiskan hak cuti yang dimilikinya setiap tahun. Dan angka terbesar absensi adalah berdasarkan kontribusi ketidakhadiran karena cuti (*annual leave*). Dengan menggunakan hak cuti karyawan memiliki legitimasi untuk tidak hadir di tempat kerja secara sah. Sedangkan untuk karyawan PKWT atau karyawan kontrak cenderung menggunakan MC selama satu hari sebagai alasan untuk tidak hadir di tempat kerja. Dengan menggunakan MC karyawan kontrak tidak akan memperoleh sanksi administratif baik berupa teguran ataupun pemotongan gaji. Atau dapat dikatakan rendahnya komitmen organisasional (*organizational commitment*) karyawan di lingkungan PT. Sanipak Indonesia.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (*job stress*) dan komitmen organisasional (*organizational commitment*) terhadap intensi *turnover* (*turnover intentions*) karyawan di PT. Sanipak Indonesia.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Sanipak Indonesia?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Sanipak Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Sanipak Indonesia?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh variabel-variabel berikut ini :

1. Stres kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Sanipak Indonesia.
2. Komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Sanipak Indonesia.
3. Stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Sanipak Indonesia.

### D. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan praktis bagi perusahaan dengan mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* sehingga manajemen PT. Sanipak Indonesia akan dapat mengambil langkah-langkah dan kebijakan yang tepat untuk menurunkan angka *turnover*.
2. Kegunaan teoritis secara akademis akan menambah dan memperkaya hasil penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada umumnya dan pengaruh keinginan untuk berhenti bekerja atau yang lebih dikenal dengan *turnover intentions* secara khusus di perusahaan multinasional di Pulau Batam, Kepulauan Riau dengan kultur masyarakat Indonesia.

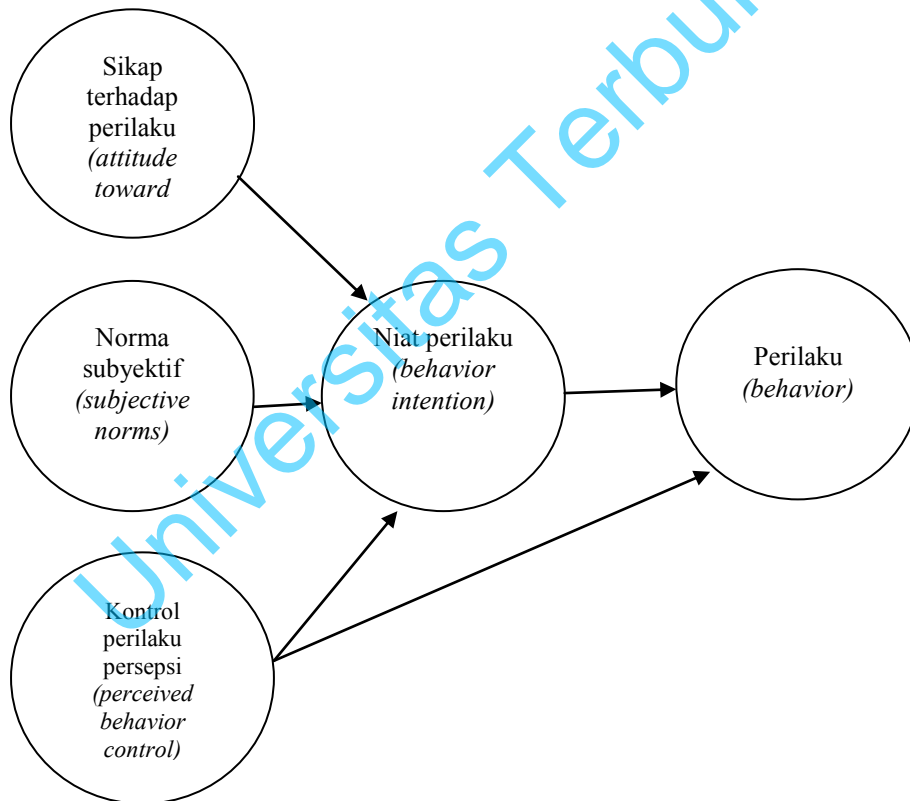
## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Intensi *Turnover*

##### a. Teori Intensi *Turnover*

Hasyim (2012) menjelaskan tentang teori *plan behaviour* yang merupakan teori yang dikembangkan dari model teori tindakan beralasan oleh Icek Ajzen. Dalam model teori *plan behaviour* ditambahkan satu variabel kontrol perilaku persepsi (*perceived behavioral control*).



**Gambar 2.1. Model Teori *Plan Behaviour***

Sumber : Hasyim (2012)

Dengan variabel tambahan ini diharapkan berguna untuk mengontrol perilaku individu yang terbatas karena kekurangannya serta keterbatasan dari

kekurangan sumber-sumber daya yang digunakan untuk melakukan perilakunya. Jogiyanto (2007) dalam Hasyim (2012) menjelaskan lebih lanjut bahwa asumsi dasar dari teori *plan behaviour* adalah banyak perilaku tidak semuanya dibawah kontrol individu sehingga perlu ditambahkan konsep kontrol perilaku persepsi. Penambahan variabel kontrol perilaku persepsi dalam model teori variabel kontrol perilaku persepsi memiliki pengaruh terhadap niat dan juga memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku sesungguhnya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa meskipun individu memiliki sikap yang positif serta dorongan positif orang lain tetapi jika individu tidak memiliki kesempatan atau sumber daya maka kemungkinan individu tersebut tidak akan memiliki niat untuk melakukannya. Inilah yang ditunjukkan dari hubungan antara kontrol perilaku persepsi terhadap niat perilaku.

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward*) dan norma subyektif (*subjective norms*) memiliki hubungan tidak langsung terhadap perilaku (*behavior*) dengan melalui variabel niat perilaku (*behavior intentions*). Sedangkan kontrol perilaku persepsi memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku (*behavior*) dan juga pengaruh tidak langsung melalui variabel niat perilaku (*behavior intention*)

Achmat (2010: 2) menjelaskan tentang tujuan dan manfaat teori ini antara lain yaitu meramalkan dan memahami pengaruh-pengaruh motivasional terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau kemauan individu sendiri, mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada tiap aspek penting beberapa perilaku manusia.

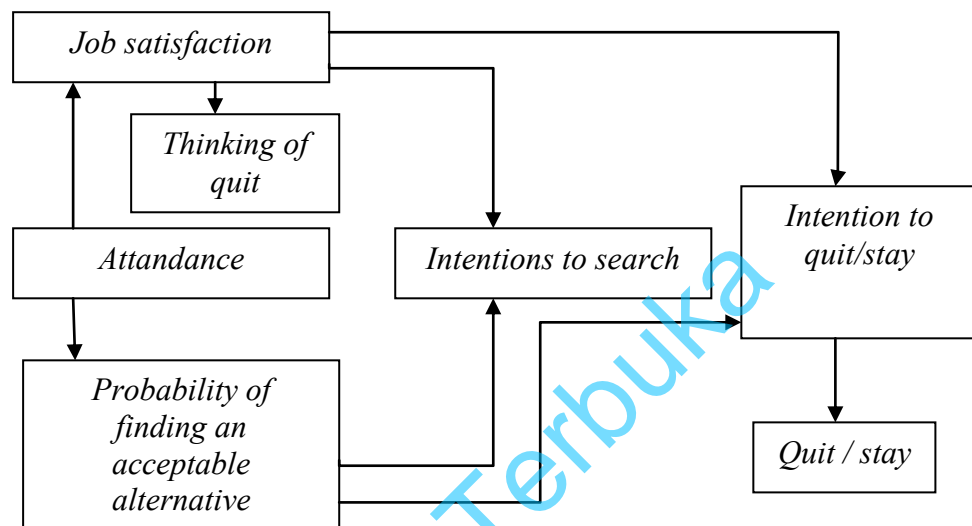
Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan-kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh.

Lebih jauh Achmat (2010) menjelaskan bahwa jika seseorang mempersepsi hasil dari menampilkan suatu perilaku tersebut positif maka ia akan memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut. Dan juga sebaliknya juga jika suatu perilaku difikirkan negatif. Sedangkan jika orang lain memandang bahwa menampilkan perilaku tersebut sebagai sesuatu yang positif dan seseorang tersebut termotivasi untuk memenuhi harapan orang lain yang relevan tersebut maka itulah norma subjektif yang positif. Dan jika orang lain melihat perilaku yang akan ditampilkan sebagai sesuatu yang negatif dan seseorang tersebut ingin memenuhi harapan tersebut maka itu yang disebut dengan norma subjektif negatif. Sikap dan norma subjektif diukur dengan skala (misalnya skala Likert). Intensi untuk menampilkan suatu perilaku tergantung pada hasil pengukuran sikap dan norma subjektif dan hasil yang positif mengindikasikan intensi berperilaku.

Mobbey, *et. al.*, dalam Nayaputera (2011: 39) menjelaskan tentang tahapan-tahapan konigtif yang dialami individu sebelum meninggalkan pekerjaannya yaitu :

1. Pikir-pikir untuk berhenti dari pekerjaan (*thoughts of quitting*).

2. Berniat untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for another job*).
3. Berniat untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*) seperti pada gambar dibawah ini.



**Gambar. 2.2 Tahapan Kognitif**

Sumber : Mobbley, *et. al.*, dalam Nayaputera (2011: 39)

#### **b. Definisi Intensi Turnover**

Kaswan (2012: 291) menyatakan bahwa “Jika kondisi pekerjaan tidak dapat diubah, seorang karyawan yang tidak puas mungkin dapat memecahkan masalah dengan meninggalkan pekerjaan itu”. Lebih dalam dijelaskan bahwa perilaku ketidakpuasan karena tidak dapat mengubah kondisi pekerjaan ditandai dengan penarikan diri secara fisik atau penarikan diri secara psikologis. Penarikan diri secara fisik dapat berupa perpindahan secara internal dalam departemen di perusahaan yang sama dikarenakan hubungan dengan rekan kerja atau atasannya yang kurang harmonis sehingga karyawan tersebut ingin dipindahkan atau dimutasi. Tetapi jika ketidakpuasan berhubungan dengan kebijakan perusahaan



(jam kerja yang berbeda dari perusahaan lain, gaji dibawah harga pasar) maka akan berujung pada pergantian karyawan. Sedangkan penarikan diri secara psikologis sebagai bentuk ketidakmampuan karyawan dalam mengubah situasi pekerjaan tetapi mereka tidak bisa untuk keluar dari pekerjaannya. Sehingga secara fisik mereka bekerja tetapi fikiran mereka tidak di tempat kerja atau dapat dikatakan karyawan akan menunjukkan tingkat keterlibatan pekerjaan yang sangat rendah. Houkes, Janssen, Jonge, dan Nijhuis dalam Zhang dan Zhang (2012: 102) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai “*The inclination to leave the profession voluntarily*”. Menurut Singh, Verbeke dan Rhoades (1996: 75) dalam Abston dan Kupritz (2011: 12) *turnover intentions can be defined as “thoughts about quitting the organization”*. Menurut Tett dan Meyer dalam Wang, *et. al.*, (2010: 875) bahwa “*Turnover intention as a conscious psychological willingness to leave organization*”. Menurut Robbins dan Judge (2008: 112) menyatakan bahwa : “Keluar (*exit*) : Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri”. Robbins dan Judge (2008) juga berpendapat yang dimaksud dengan pengabaian (*neglect*) adalah secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan. Dengan demikian yang dimaksud dengan intensi *turnover* adalah keinginan untuk berhenti dari pekerjaan sekarang dengan ditunjukkan melalui perilaku ketidakhadiran secara fisik ataupun kehadiran secara fisik tetapi dengan tingkat keterlibatan kerja yang rendah.

### c. Faktor-Faktor Intensi *Turnover*

Banyak penelitian yang menjelaskan tentang faktor-faktor intensi *turnover* antara lain sebagai berikut :

#### 1) Faktor Organisasional

Menurut Rainayee (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* yang juga sejalan dengan penelitian Pitts, Marvel, dan Fernandez (2011). Faktor-faktor organisasional tersebut antara lain adalah: kesesuaian organisasional (*organizational fit*), komitmen organisasional (*organizational commitment*), kepemimpinan organisasional (*organizational leadership*), kebijakan organisasional (*organizational policies*) dan lingkungan organisasional (*organizational environment*). Blommea, Rheedeb dan Tromp (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen afektif juga merupakan faktor intensi *turnover*. Kesimpulan hasil penelitian Hussain dan Asif (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasional yang kuat akan membentuk budaya organisasi dan mempromosikan rasa memiliki terhadap organisasi diantara para karyawan seperti merasa puas terhadap pekerjaan, produktif dan menjadi karyawan yang loyal. Dengan menjadi karyawan yang loyal individu akan menurunkan intensi *turnover*. Kumar, Ramendran dan Yacob (2012) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasional dan *person organization fit* dengan intensi *turnover*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Liu, Liu dan Hu (2010) bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

## 2) Faktor Pekerjaan

Training, hubungan antar *team* kerja, komunikasi dan pekerjaan/tugas yang menantang berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* (Rainayee, 2012). Samad (2006) dari hasil penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan juga berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian Malik, Danish, dan Munir (2011) dan juga Pitts, Marvel, dan Fernandez (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. Kepuasan kerja yang rendah dan adanya kesempatan kesempatan pekerjaan di pasar tenaga kerja menjadi pemicu intensi *turnover* (Witerton, 2004).

Sedangkan menurut hasil penelitian Long, Perumal, dan Ajagbe (2012) menyimpulkan bahwa praktik HRM berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Dalam penelitian tersebut yang dimaksud dengan praktik HRM terdiri dari *training, compensation and benefit, performance management, career development* dan *employee relation*.

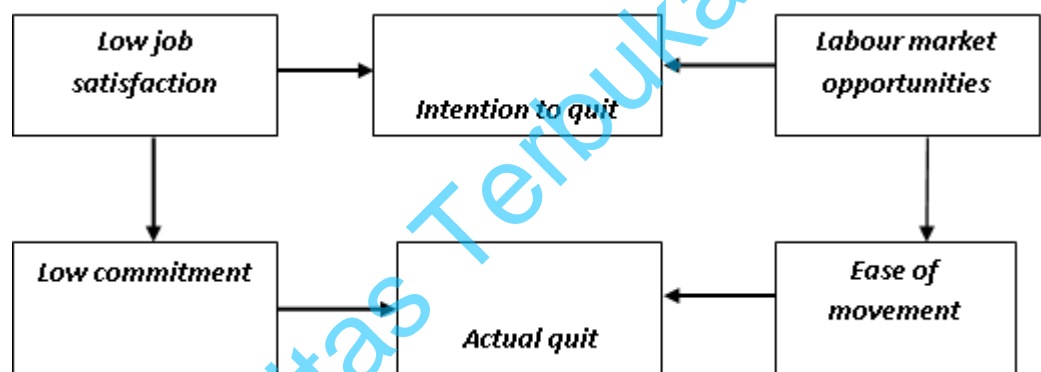
## 3) Faktor Ekonomi

Hasil penelitian Rainayee (2012) menunjukkan bahwa faktor ekonomi berupa gaji berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. Karyawan yang puas dengan gaji mereka akan mengurungkan niat untuk mengundurkan diri daripada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Blommea, Rheedeb dan Tromp (2010) menyatakan bahwa kesempatan untuk mendapatkan kesempatan promosi dan gaji yang bagus juga merupakan faktor intensi *turnover*.

#### 4) Faktor Demografi

Hasil penelitian Blommea, Rheedeb dan Tromp (2010) juga menjelaskan tentang usia juga merupakan variabel intensi *turnover*. Faktor usia juga diungkapkan dalam risetnya Cohen dan Golan (2007: 424) menemukan bahwa : “*Younger employees had stronger turnover intentions*”. Liu, Liu dan Hu (2010) juga menemukan bahwa karakteristik demografi seperti usia dan masa kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

#### d. Akibat Intensi *Turnover*



Gambar 2.3 Tahapan proses separasi secara sukarela

Sumber : Witerton (2004: 375)

Konsep penelitian Witerton (2004) menunjukkan bahwa intensi *turnover* yang disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah dan semakin terbukanya kesempatan kerja di luar perusahaan maka jika hal ini tidak diatasi dengan baik oleh pihak manajemen akan mendorong turunnya komitmen organisasional dan kebebasan bergerak untuk mencari peluang kerja yang lain. Dan intensi *turnover* yang tidak ditanggulangi akan berujung pada keputusan untuk keluar dari perusahaan. Akibat intensi *turnover* jika karyawan memutuskan keluar dari perusahaan akan menjadi perilaku *turnover*. Karena dari sebuah keinginan

menjadi sebuah keputusan untuk keluar. Sedangkan jika masih menjadi sebuah keinginan seperti telah dijelaskan diatas akan berdampak pada :

- 1) Kepuasan kerja yang rendah.
- 2) Komitmen organisasional yang rendah.

## **2. Stres Kerja**

### **a. Teori Stres Kerja**

Gibson dalam Hermita (2011) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

#### 1) Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

#### 2) Stres sebagai tanggapan (*response*)

Stres sebagai tanggapan (*response*) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), dimana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

#### 3) Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan

## **b. Definisi Stres Kerja**

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. (Siagian, 2011: 300). Dessler (2009: 297) menyatakan bahwa *burnout* (kelelahan mental) merupakan penipisan sumber daya fisik dan mental secara total yang disebabkan oleh perjuangan berlebihan untuk mencapai sasaran yang tidak realistis yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007: 368) yang dimaksud dengan stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Paoline III dan Lambert (2011) menyatakan bahwa *“job stress was defined as an individual’s feelings of job related hardness, tension, anxiety, worry, emotional exhaustion and distress.”*. Sehingga dapat didefinisikan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah terjadinya kelelahan fisik dan mental dikarenakan target kerja yang tidak realistis dengan sarana dan prasarana yang ada.

## **c. Faktor-Faktor Stres Kerja**

Dessler (2009: 296) menyatakan bahwa :”Berbagai faktor lingkungan eksternal dapat mengarah kepada tekanan pekerjaan”. Lingkungan eksternal yang dimaksud dalam hal ini antara lain seperti : jadwal kerja, kecepatan kerja, keamanan pekerjaan, rute ke dan dari pekerjaan, jumlah dan sifat pelanggan atau klien. Lebih jauh dijelaskan bahwa kebisingan memberikan kontribusi 54% terhadap tekanan pekerjaan kepada karyawan kantor. Menurut Siagian (2011: 301) bahwa “Pada dasarnya berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang

berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang”. Sebab dari dalam pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyelia yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan pada keseluruhan organisasi, intervensi pihak lain yang terlalu sering terhadap pekerjaan, konflik antar karyawan dan perbedaan sistem nilai antara yang dianut oleh karyawan dengan organisasi yang mengalami perubahan sehingga menimbulkan ketidakpastian. Sedangkan faktor diluar pekerjaan yang memicu stres kerja adalah berbagai masalah yang dihadapi orang individu perseorangan seperti : masalah keuangan , keluarga yang kurang harmonis, pindah tempat tinggal dan ada anggota keluarga yang meninggal dunia. Hal itu didukung oleh pendapat Dessler (2010) yang juga menjelaskan tentang adanya tekanan tambahan yang tidak disebabkan dari pekerjaan tetapi berasal dari permasalahan personal karyawan seperti perceraian. Banyak penelitian yang menyebutkan faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu antara lain :

1) Kebingungan peran (*role ambiguity*)

Nefliwati (2009: 29) menjelaskan faktor-faktor yang menimbulkan kebingungan peran antara lain yaitu : ketidakjelasan dari sasaran dan tujuan kerja, kesamaran tanggung jawab, ketidak jelasan prosedur kerja dan kurang adanya umpan balik terhadap pekerjaan. Cooper dan Marshall dalam Brock dan Buokley (2012: 4) menyatakan bahwa *role ambiguity (lack of clarity about responsibilities, expectations, etc)* termasuk dalam kategori stres yang terjadi dalam peran di organisasi. Sedangkan menurut Nayaputera (2011: 24) menyebutkan bahwa

ambiguitas peran terjadi ketika seorang karyawan tidak mengetahui secara pasti tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka.

2) Konflik peran (*role conflict*)

Nefliwati (2009: 29) menjelaskan tentang penyebab timbulnya konflik peran yaitu antara lain karena adanya pertentangan antara tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang ia miliki. Menurut Ingram dan Pilla (2007: 8) menyebutkan bahwa : "*conflicting or uncertain job expectations, too much responsibility, too many "hats to wear"*".

3) Ketersediaan waktu (*time availability*)

Kudielka *et. al.*, (2007) dalam Kleiner dan Pavalko (2010: 1465) menyebutkan bahwa "*...but long hours performing repetitive tasks or heavy physical demands may also affect health because of the physical stress of this work*". Menurut Supardi (2007: 24) menyatakan bahwa banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pekerja. Menurut Nayaputera (2011: 23) menjelaskan bahwa bagi karyawan yang memiliki terlalu banyak , tidak memiliki waktu yang cukup atau tidak ada sumber daya yang cukup untuk melakukannya akan menyebabkan terjadinya stres.

4) Kelebihan beban kerja (*role overload*)

Handoko dalam Tunjungsari (2011: 4) menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja. Nefliwati (2009: 26) menyatakan bahwa beban kerja merupakan pembangkit stres. Menurut Prihatini (2007: 31) menyebutkan bahwa hampir setiap beban kerja dapat menimbulkan



stres kerja, tergantung bagaimana reaksi pekerja itu sendiri menghadapinya dan besarnya stres.

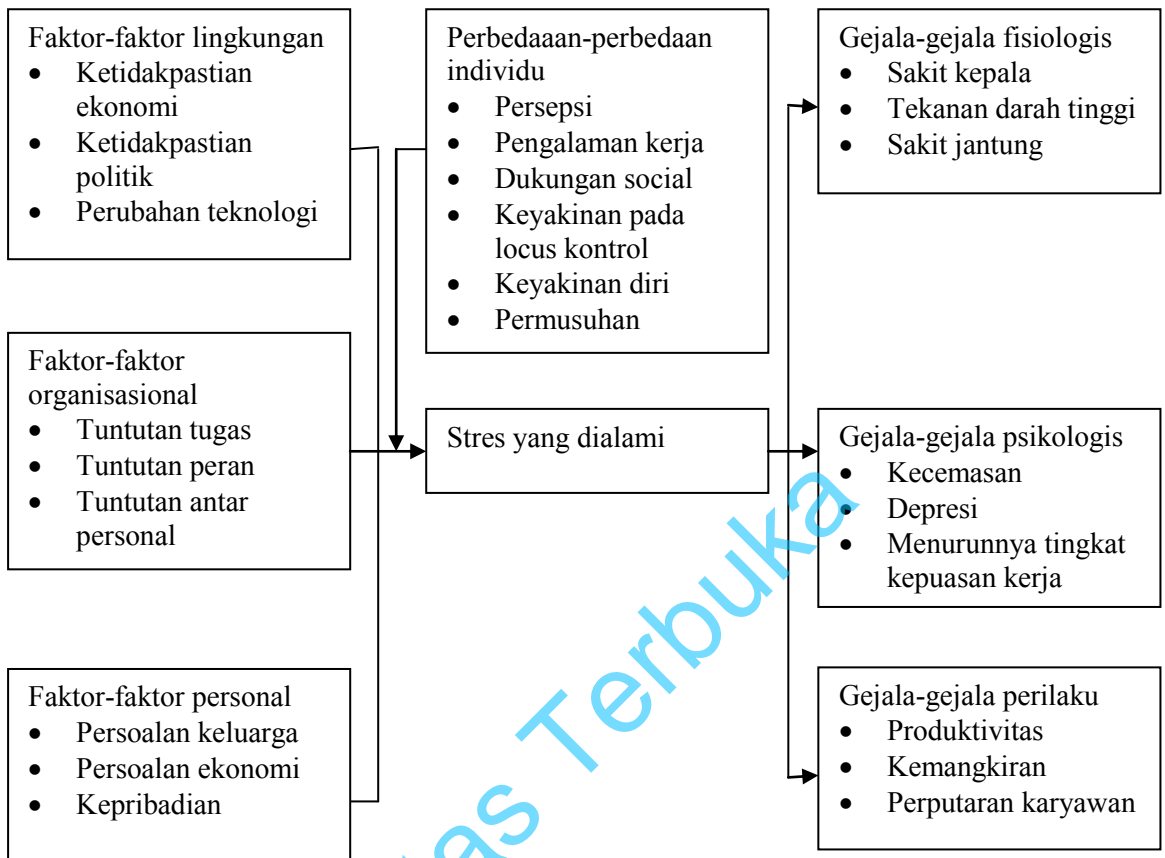
5) Pengembangan karir (*career development*)

Nefliwati (2009: 29) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor pembangkit stres yang potensial mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan dan promosi yang kurang. Sedangkan Brock dan Buokley (2012: 3) menyatakan bahwa : "*Stressors that result from the career development factor include job security / insecurity and opportunities for career development...*". Sementara Ingram dan Pilla (2007: 8) berpendapat bahwa : "*job insecurity and lack of opportunity for growth, advancement, or promotion; rapid changes for which workers are unprepared*". Sedangkan Nayaputera (2011: 24) berpendapat bahwa karyawan dapat merasa stres dengan *under promotion* (perasaan gagal untuk maju secepat yang diinginkan) atau *over promotion* (promosi untuk pekerjaan yang melebihi kompetensi individu).

6) Tanggung jawab (*responsibility*)

Siagian (2011: 301) salah satu sumber stres dari pekerjaan yaitu keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Cooper dan Marshall dalam Brock dan Buokley (2012: 4) menyatakan bahwa *level of responsibility* termasuk stres kerja dalam kategori *role in the organization*.

### Sumber-sumber potensial



**Gambar 2.4 Model Pemicu Stres**

Sumber : Robbins dan Judge (2008: 371)

Berdasarkan gambar 2.4 dapat dilihat bahwa ada tiga kategori pemicu stres sebagai berikut :

- 1) Faktor-faktor lingkungan, meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan perubahan teknologi.
- 2) Faktor-faktor organisasional, meliputi tuntutan tugas, peran dan antarpersonal.
- 3) Faktor-faktor personal, meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi dan kepribadian.

#### **d. Akibat Stres Kerja**

Menurut Dessler (2010) tekanan pekerjaan menimbulkan konsekuensi bagi karyawan dan pengusaha (manusia) serta bagi organisasi. Untuk konsekuensi tekanan pekerjaan bagi manusia yaitu : kecemasan, depresi, kemarahan, dan berbagai konsekuensi fisik, antara lain penyakit kardiovaskuler, sakit kepala dan kecelakaan. Untuk konsekuensi terhadap organisasi berupa pengurangan kuantitas dan kualitas kinerja pekerjaan, meningkatnya absen dan pergantian karyawan dan meningkatnya keluhan dan biaya perawatan kesehatan. Sedangkan menurut Yuliati (2004: 6) mengatakan bahwa ” Perkiraan terbaru mengindikasikan bahwa stres kerja menyebabkan pemilik perusahaan harus mengeluarkan sekitar \$200 milyar per tahun karena masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang rendah, angka keluar masuk yang tinggi, kompensasi pekerja dan peningkatan biaya asuransi kesehatan”.

Robbins dan Judge (2008) membagi konsekuensi dari stres menjadi tiga bagian sebagai berikut :

- 1) Gejala-gejala fisiologis, seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan sakit jantung.
- 2) Gejala-gejala psikologis, seperti kecemasan, depresi dan menurunnya tingkat kepuasan kerja.
- 3) Gejala-gejala perilaku, seperti produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan.

### **3. Komitmen Organisasional**

#### **a. Teori Komitmen Organisasional**

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2008) dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh karyawan dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Contoh karyawan dengan gaji yang tinggi akan berfikir dua kali apabila memilih keluar dari pekerjaan sekarang ini dan mencari pekerjaan baru yang belum tentu memberikan gaji yang sama atau lebih besar dari pekerjaan sekarang.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Contoh seorang manajer HRD ditengah-tengah proses kenaikan gaji karyawan mungkin akan tetap bertahan di perusahaan sekarang sampai proses kenaikan gaji selesai karena merasa harus menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya.

#### **b. Definisi Komitmen Organisasional**

Robbins dan Judge (2008: 100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Kaswan (2012: 293) seperti kekuatan *magnetic* kuat yang menarik benda-benda logam, komitmen organisasional merupakan ukuran

kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Mathis dan Jackson (2006: 122) mendefinisikan komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah keinginan untuk tetap bertahan dan tinggal di sebuah organisasi karena yakin dan menerima tujuan dari organisasi tempat bekerja.

### **c. Faktor-Faktor Komitmen Organisasional**

Menurut Mayer Allen dalam Mulyati (2007: 10) dalam Kaswan (2012) dijelaskan tentang faktor-faktor komitmen organisasional dari tiap dimensi komitmen organisasional sebagai adalah :

- 1) Karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen merupakan faktor komitmen afektif.
- 2) Usia, jabatan, berbagai fasilitas serta tunjangan merupakan faktor komitmen berkelanjutan.
- 3) Tuntutan sosial, kepatuhan permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi karena balas jasa, penghormatan social, budaya dan agama merupakan faktor komitmen normatif.

### **d. Akibat Komitmen Organisasional**

Hasil penelitian Brum (2007) menunjukkan bahwa melalui training yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan. Dan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengurangi *turnover*

## **B. Kerangka Berfikir**

### **1. Stres Kerja dan Intensi *Turnover***

Robbins dan Judge (2007: 377) menyatakan bahwa gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur. Dessler (2009: 296) berpendapat bahwa :

”Tekanan pekerjaan memiliki konsekuensi serius bagi pengusaha maupun karyawan. Konsekuensi manusia meliputi kecemasan, depresi, kemarahan, dan berbagai konsekuensi fisik, seperti penyakit kardiovaskuler, sakit kepala dan kecelakaan. Bagi organisasi konsekuensinya meliputi pengurangan kuantitas dan kualitas kinerja pekerjaan, meningkatnya absen dan pergantian karyawan”.

Menurut Layne, Hohenshil dan Singh (2004: 26) menyatakan bahwa “*However, the only variable with a statistically significant influence on turnover intentions was stress*”. Salah satu konsekuensi dari stres kerja adalah pergantian karyawan dan pergantian karyawan didahului dengan intensi *turnover*. Lingkungan eksternal dan lingkungan internal dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang. Karyawan yang mengalami stres kerja berkepanjangan akan menurun produktivitasnya. Stres yang terjadi pada karyawan ditengarai tidak hanya disebabkan oleh lingkungan kerja tetapi juga lingkungan diluar tempat bekerja. Permasalahan-permasalahan yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal ini kemudian dibawa oleh karyawan dan ditampilkan dalam perilaku kesehariannya di tempat kerja.

Permasalahan eksternal dari luar lingkungan kerja di tambah lagi permasalahan internal di lingkungan kerja akan semakin menambah beban dan stres karyawan. Perilaku ini diperlihatkan seperti datang terlambat, turunnya konsentrasi karena sulit tidur, kurang nafsu makan yang menyebabkan kurang bergairah dalam bekerja, suka menyendiri dan sangat mudah marah atau tersinggung. Sebagai contoh seorang karyawan memiliki masalah eksternal (bertengkar dengan keluarganya dan hal tersebut terus berada di benaknya). Kemudian karyawan ini datang ke tempat kerja dan dilokasi tempat kerjanya dihadapkan dengan situasi kerja yang tidak menyenangkan seperti lingkungan kerja yang panas dengan suhu antara 34 - 40 derajat *celcius*, karyawan lain atau atasan yang tidak bersahabat, gaji yang dibawah pasar, dan beban pekerjaan yang berat sehingga akan menambah stres karyawan tersebut.

Stres ini akan mendorong karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dan pada tahapan karyawan tidak dapat mengelola stres yang dialami maka intensi *turnover* akan diakhiri dengan *turnover*.

Huang, Chuang dan Lin (2003) menyebutkan bahwa kelelahan berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Penelitian Zhang dan Zhang (2012: 104) menyimpulkan adanya hubungan positif antara *burnout* dan intensi *turnover*. Menurut Huang, Chuang dan Lin (2003: 526) bahwa :".*feeling emotioally exhausted can lead to a stronger intention to quit*". Penelitian Lubis, Budiarto, dan Zulaifah (2008) juga menyimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan intensi *turnover*, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat intensi tunover karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Layne, Hohenshil dan Singh (2004: 26) bahwa :"*However, the*

*only variable with a statistically significant influence on turnover intentions was stress*". Kesimpulan dalam penelitian Nayaputera (2011: 22) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Sedangkan Suhanto (2009) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover***

## **2. Komitmen Organisasional dan Intensitas *Turnover***

Ugboro (2006) menjelaskan "*Affective commitment reduce the intent to quit because of the significant positive correlation between them.*" Addae dan Parboteeah (2006) menyatakan bahwa "*Organizational information can reduce the intention to quit through affective commitment and job satisfaction.*" Penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* intention. Newman, Thanacoody dan Hui (2011: 1782) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa "*Organizational commitment is negatively related with turnover intentions, with affective commitment having a stronger impact as opposed to continuance commitment*".

Karyawan di PT. Sanipak Indonesia baik PKWT atau pun PKWTT terlihat memiliki komitmen organisasional yang rendah hal ini diperlihatkan dalam keseharian. Karyawan PKWT seolah bekerja tanpa panduan dengan kata lain meskipun ada SOP mereka menjalankan pekerjaan yang membuat mereka nyaman. Sebagai contoh karyawan PKWT pada departemen *Bag Making (BM)*



pada saat orientasi sudah dijelaskan dan ditampilkan dalam video orientasi tentang cara penanganan produk. Produk harus ditangani dengan hati-hati karena berhubungan dengan kualitas. Pada kenyataannya produk tidak ditangani dengan hati-hati tetapi terlihat hanya mengutamakan kecepatan penyelesaian pekerjaan dengan mengabaikan kualitas. Contoh lain banyak departemen yang menjadikan *overtime* seperti jam wajib sehingga aneh rasanya jika tidak melakukan *overtime* padahal ketika melakukan *overtime* tidak ada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini merugikan perusahaan secara keuangan. Untuk karyawan PKWTT juga demikian adanya walaupun karyawan ini memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dan pada umumnya menduduki posisi-posisi senioritas di departemen masing-masing juga hanya melakukan apa yang menjadi pekerjaannya saja. Jika terjadi pekerjaan baru yang memang seharusnya dilakukan terlihat adanya penolakan dari karyawan. Berarti secara fisik karyawan berada di tempat kerja tetapi pikirannya berada di tempat lain. Karena merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya tetapi karena gaji dan masa kerja yang sudah lama menyebabkan karyawan PKWTT tetap bekerja di tempat kerja sekarang dengan komitmen organisasi yang rendah. Berarti sebenarnya ada keinginan karyawan PKWTT untuk meninggalkan pekerjaannya sekarang ini tetapi memutuskan untuk tetap bertahan. Menurut Wang, *et. al.*, (2010: 887) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Sedangkan Cohen dan Golan (2007: 427) menemukan bahwa “*Lower organizational commitment increased turnover intentions*”. Penelitian Guntur *et.al.*, (2012: 10310) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. Wening (2005: 139) menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah

keinginan untuk berpindah. Hal ini sejalan dengan penelitian Kumar, Ramendran dan Yacob (2012: 27) yang menyatakan bahwa : “*When the organizational commitment of an employee is high, turnover intention is low* “. Lew (2011: 113) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang rendah akan berujung pada meningkatnya intensi *turnover*.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H2 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover***

### **3. Stres Kerja dan Komitmen Organisasional**

Karyawan PKWT atau pun karyawan PKWTT yang mengalami stres kerja dan tidak memiliki solusi untuk mengatasinya akan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya ini ditandai dengan perilaku absensi yang dilakukannya. Untuk karyawan PKWT sebagai gambaran intensi *turnover* akan lebih banyak mengambil MC dan untuk karyawan PKWTT akan lebih banyak mengambil AL. Baik karyawan PKWT atau PKWTT pengambilan MC atau AL dapat dikatakan jalan satu-satunya untuk mengelola stres yang dialami sehingga mereka tetap bertahan.

Sedangkan intensi *turnover* untuk karyawan PKWT yang tidak mampu mengelola ataupun sudah merasa tidak tahan dengan stres yang diterima dan tidak bisa berbuat apa-apa akan berujung dengan keputusan untuk mengundurkan diri secara sukarela yang didahului dengan perilaku absensi secara berturut-turut. Sebagai contoh karyawan PKWT yang mengambil tindakan kehadiran absen (A) pada hari Senin akan terus melakukan tindakan A, pada hari Selasa, Rabu dan

seterusnya tanpa memberikan keterangan kepada pihak manajemen. Sehingga sampai tutup buku otomatis akan dikeluarkan dari *payroll* dan dianggap mengundurkan diri. Kategori ini dalam PT. Sanipak Indonesia disebut dengan *Run Away(RA)*. RA mengganggu dalam *supply* karyawan untuk proses produksi apalagi jika RA dilakukan sebelum masa percobaan selama 6 bulan berakhir. Untuk karyawan PKWT yang menunjukkan perilaku absensi dengan mengambil MC secara berturut-turut akan diakhiri dengan keputusan mengundurkan diri dengan *Resign (RN)*. RN dilakukan kemungkinan karena secara fisik karyawan tidak mampu beradaptasi dilingkungan PTSI sehingga merasa sakit-sakitan atau karyawan ingin mengakhiri hubungan kerja dengan baik-baik untuk menjaga nama baiknya. Untuk karyawan PKWTT yang masih bertahan sebagai bentuk intensi *turnover* akan banyak mengambil AL. Sedangkan yang tidak lagi mampu bertahan dan mengelola stres yang dialami akan memutuskan untuk mengundurkan diri (RN). Kenapa tenaga kerja PKWTT tidak melarikan diri saja? Karena tenaga kerja PKWTT jika melarikan diri akan mengalami kerugian keuangan tidak menerima sisa gaji terakhir. Sehingga karyawan PKWTT akan mengambil langkah pengunduran diri (RN).

Karena sering melakukan absensi baik karyawan PKWT atau PKWTT akan membebani perusahaan karena perusahaan harus membayar *overtime* karyawan pengganti ataupun biaya perekrutan karyawan pengganti yang memutuskan untuk keluar dari PT. Sanipak Indonesia. Sehingga karyawan PKWT dan PKWTT tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.

Dalam penelitian Lambert, Kelley dan Hogan (2012: 57) menyimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosi (*emotional*

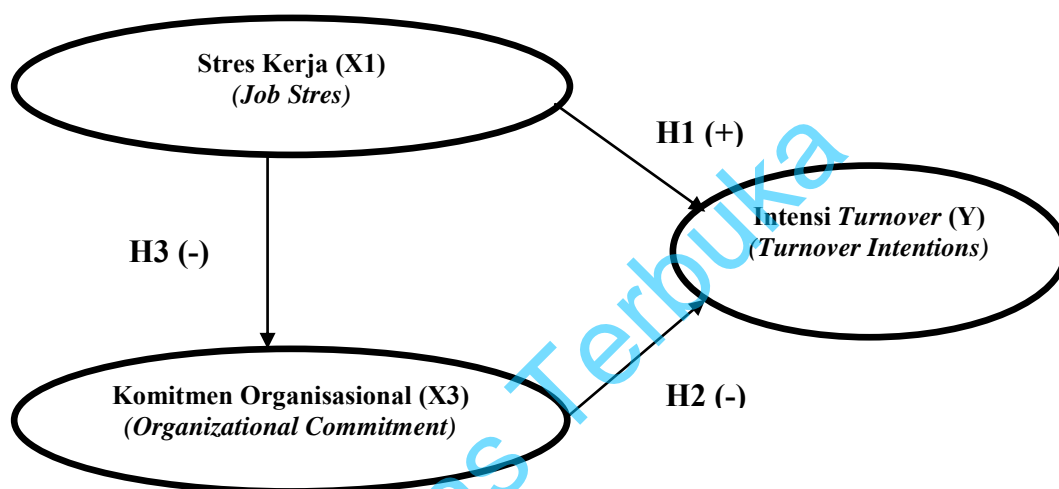
*exhaustion*). Nursyamsi (2012: 12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Sedangkan menurut Mulyati (2008) menyimpulkan bahwa dilihat dari analisis korelasi didapat bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen organisasi yaitu sebesar -0,113 berarti terjadi hubungan yang lemah tetapi tidak searah. Ho, Chang, Shih dan Liang (2009: 6) menyatakan bahwa peran stres berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitiannya Anton (2009: 193) menyatakan bahwa : "*The employees who participated in this study and who experienced role stress admitted to a lower level of performance, were more inclined to leave their job, and were less loyal to the organization they worked for*".

Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional**

#### 4. Kerangka Teoritis Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover*

Stres kerja dan komitmen organisasional diidentifikasi berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber : dikembangkan untuk tesis, 2013

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

### C. Definisi Operasional

**Tabel 2.1. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi Pengukuran	Indikator	Butir Pernyataan	
				Kode	Jumlah Total
Intensi Turnover (Y)	Intensi <i>turnover</i> adalah keinginan untuk berhenti dari pekerjaan sekarang dengan ditunjukkan melalui perilaku ketidakhadiran secara fisik ataupun kehadiran secara fisik tetapi dengan tingkat keterlibatan kerja yang rendah.	Dimensi Intensi <i>Turnover</i> menurut Lum <i>et al.</i> , dalam Witasari (2009) yang diukur adalah dimensi intensi <i>turnover</i> secara sukarela ( <i>voluntary turnover</i> )	Kecenderungan meninggalkan organisasi.	IT1	1
			Kemungkinan mencari pekerjaan	IT2	1
			Kemungkinan meninggalkan organisasi.	IT3	1
			Kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.	IT4	1
			Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.	IT5	1

Variabel	Definisi	Dimensi Pengukuran	Indikator	Butir Pernyataan	
				Kode	Jumlah Total
Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah terjadinya kelelahan fisik dan mental dikarenakan target kerja yang tidak realistis dengan sarana dan prasarana yang ada.	Dimensi stres kerja menurut Milbourn (2006) dalam Oei (2010: 186) yaitu : Komponen kebingungan peran ( <i>role ambiguity</i> ), komponen konflik peran ( <i>role conflict</i> ), komponen keterse-diaan waktu ( <i>time availability</i> ), komponen kelebihan beban kerja ( <i>role overload-quantitative</i> ), komponen untuk mengukur pengemba-ngan karir ( <i>career development</i> ) dan komponen tanggungja-wab ( <i>responsibili-ty</i> )	<b>Kebingungan Peran</b>		5
			Tugas	RA1	
			Pelaporan	RA2	
			Wewenang	RA3	
			Kinerja	RA4	
			Target	RA5	5
			<b>Konflik peran</b>		
			Tugas	RC1	
			Posisi	RC2	
			Perintah kerja	RC3	
			Penolakan	RC4	6
			Konflik	RC5	
			<b>Ketersediaan waktu</b>		
			Pekerjaan	TA1	
			Waktu	TA2	
			Tugas	TA3	
			Waktu terbatas	TA4	4
			Cuti	TA5	
			Pelatihan	TA6	
			<b>Kelebihan beban kerja</b>		
			Tuntutan kualitas	RO1	
			Tugas sulit dan kompleks	RO2	5
			Tugas semakin kompleks	RO3	
			Kemampuan dan fasilitas terbatas	RO4	
			<b>Pengemba-ngan karir</b>		
			Kesempatan	CD1	5
			Promosi	CD2	
Karir	CD3				
Sedikit peluang	CD4				
Karir terbatas	CD5				
<b>Komponen tanggung-jawab</b>		5			

Variabel	Definisi	Dimensi Pengukuran	Indikator	Butir Pernyataan	
				Kode	Jumlah Total
Komitmen Organisasional (X2)	Komitmen organisasio-nal adalah keinginan untuk tetap bertahan dan tinggal di sebuah organisasi karena yakin dan menerima tujuan dari organisasi tempat bekerja.	Dimensi komitmen organisasio-nal menurut Blau dan Boal dalam Witasari (2009) diukur berdasarkan : komitmen afektif ( <i>affective commitment</i> ), komitmen berkelanjutan ( <i>continues commitment</i> ) dan komitmen normatif ( <i>normative commitment</i> ).	Tanggungjawab	R1	5
			Keluh kesah	R2	
			Keputusan	R3	
			Interaksi	R4	
			Masa depan	R5	
			<b>Komitmen afektif</b>		5
			Arti penting perusahaan	AC1	
			Masalah perusahaan	AC2	
			Kebanggaan perusahaan	AC3	
			Bagian perusahaan	AC4	
			Menghabiskan karir	AC5	5
			<b>Komitmen berkelanjutan</b>		
			Khawatir berhenti	CC1	
			Tidak ingin meninggalkan perusahaan	CC2	
			Jika berhenti penghidupan terganggu	CC3	
			Merugikan jika berhenti	CC4	5
			Kebutuhan dan keinginan	CC5	
			<b>Komitmen normatif</b>		
			Loyalitas	NC1	
			Bekerja sepanjang karir	NC2	
Berpindah	NC3	5			
Loyalitas penting	NC4				
Kesetiaan pada perusahaan	NC5				

Sumber : dikembangkan untuk tesis, 2013



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian, adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawab untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. (Kerlinger, 2006: 483). Desain penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan intensi *turnover* (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Sedangkan stres kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*).

### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Definisi Populasi

Sekaran (2006: 121) mendefinisikan populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sanipak Indonesia. Dengan jumlah populasi 840 orang. Karyawan di PT. Sanipak Indonesia terdiri dari karyawan kontrak/ PKWT dan karyawan permanen/ PKWTT yang ditempatkan di departemen yang berbeda.

**Tabel. 3.1. Populasi Karyawan PT. Sanipak Indonesia**

No	Departemen	Jumlah Tenaga Kerja
1	HRD	35
2	PPIC	35
3	ACCOUNTING PURCHASING	4
4	PRODUCTION	766
<b>JUMLAH TOTAL TENAGA KERJA</b>		<b>840</b>

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2013

## 2. Metode dan Teknik Pemilihan Sampel

Sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel (Sekaran, 2006: 123). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak berstrata disproporsional. Dengan alasan :

- a. Karena waktu penelitian yang terbatas dan dalam populasi PT. Sanipak Indonesia terdapat 5 elemen yang terbagi dalam departemen tersendiri yang diharapkan hasil penelitian dapat di generalisasi.
- b. Ada elemen yang hanya beranggotakan empat orang saja sehingga jika menggunakan teknik pengambilan sampel acak berstrata proporsional tidak memungkinkan.

### 3. Ukuran Sampel

Astuti (2012: 3), Unam (2012: 52) , Setiawan (2007: 6), Suhayati (2012) serta Sari dan Iskandar (2012: 173) menggunakan rumus Slovin dalam menentukan ukuran sampel. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Besar sampel

N = Besaran populasi

e = Error/ nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan

Dalam penelitian ini digunakan nilai kritis sebesar 10% (0,1) sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Tarmo (2008) dan juga Sani (2008). Dengan demikian ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{840}{1+840.(0,1)^2}$$

$$n = 89,3 \rightarrow 89 \text{ responden}$$

Dengan ukuran komposisi sampel dapat dilihat pada Tabel. 3.2.

**Tabel. 3.2. Ukuran Sampel Karyawan PT. Sanipak Indonesia**

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Ukuran Komposisi Sampel	Pembulatan
1.	HRD	35	$(35/840)*89=3,71$	4
2.	PPIC	35	$(35/840)*89=3,71$	4
3	<i>ACCOUNTING PURCHASING</i>	4	$(4/840)*89=0,4$	0
4	<i>PRODUCTION</i>	766	$(766/840)*89=81,16$	81
	<b>Total</b>	<b>840</b>		<b>89</b>

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2013

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner untuk mengumpulkan data variabel terikat intensi *turnover* (Y).

Kuesioner intensi *turnover* berjumlah 5 pernyataan. Menurut Lum *et al.*, dalam Witasari (2009) intensi *turnover* yang diukur adalah dimensi intensi *turnover* secara sukarela (*voluntary* intensi *turnover*).

#### 2. Kuesioner untuk mengumpulkan data variabel bebas stres kerja (X1).

Kuesioner stres kerja berjumlah 30 pernyataan. Menurut Milbourn (2006) dalam Oei (2010: 186) stres kerja diukur dengan komponen kebingungan peran (*role ambiguity*), komponen konflik peran (*role conflict*), komponen ketersediaan waktu (*time availability*), komponen kelebihan beban kerja (*role overload-quantitative*), komponen untuk mengukur pengembangan karir (*career development*) dan komponen tanggung jawab (*responsibility*)

#### 3. Kuesioner untuk mengumpulkan data variabel bebas komitmen organisasional (X2).

Kuesioner komitmen organisasional berjumlah 15 pernyataan. Menurut Blau dan Boal dalam Witasari (2009) komitmen organisasional diukur berdasarkan : komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continues commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Variabel intensi *turnover* (Y), stres kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) menggunakan skala Likert yang termasuk dalam kategori skala interval yang menggunakan lima skala pengukuran sebagai berikut : 1 =

Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Ragu-Ragu (RR), 4 = Setuju (S) dan 5 = Sangat Setuju (SS). Penggunaan 5 skala dikarenakan :

- a. Supaya semua variabel pengukuran menggunakan standar 5 skala Likert yang sama.
- b. Menurut Zikmund dalam Oei (2010: 89) menyebutkan bahwa penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai dengan 9 kategori) sering kali justru membingungkan responden.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan mengemukakan fakta-fakta yang terjadi dilapangan yang bertujuan untuk memperoleh data primer dan data sekunder yang berkaitan dengan dengan tinjauan pustaka dan data-data tentang perusahaan.

##### **1. Data Primer**

Definisi data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Oei, 2010: 38). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan mengadakan pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang dipilih pada populasi karyawan PT. Sanipak Indonesia. Data primer digunakan untuk memperoleh data variabel terikat intensi *turnover* (Y), variabel bebas stress kerja (X1) dan variabel bebas komitmen organisasional (X2).

## 2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Menurut Oei (2010: 33) data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literatur-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti data jumlah karyawan, data rekrutmen, data *turnover*, data kecelakaan serta data biaya pemeliharaan kesehatan karyawan di PT. Sanipak Indonesia dan *turnover* selama kurun waktu 2010 sampai dengan 2012. Untuk pembagian dan pengisian kuesioner dilakukan pada saat hari kerja dan jam kerja.

### E. Metode Analisa Data

Menurut Sekaran (2006: 175) analisa data memiliki tiga tujuan yaitu untuk mendapatkan perasaan terhadap data (*feel for the data*), menguji kualitas data (*goodness of data*), dan menguji hipotesis penelitian. Analisa data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian (Muhidin & Abdurahman, 2011: 52). Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Uji Validitas dengan Korelasi *Pearson Product Moment*.

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. (Muhidin dan Abdurahman, 2011: 30). Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel / item

dengan skor total variabel. (Kurniawan, 2011: 50). Sujarweni (2007: 185) dalam Manurung (2010: 60) uji validitas dilakukan dengan kriteria jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Menurut Suharsimi Arikunto dalam Muhidin dan Abdurahman (2011: 31) formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - (\sum_{i=1}^n X_i) (\sum_{i=1}^n Y_i)}{\sqrt{[(n \sum_{i=1}^n X_i^2) - (\sum_{i=1}^n X_i)^2] [(n \sum_{i=1}^n Y_i^2) - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2]}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment.

$X_i$  = Skor tiap pertanyaan/item.

$Y_i$  = Skor total.

$n$  = Jumlah responden.

Muhidin dan Abdurahman (2011: 31) menjelaskan lebih lanjut bahwa banyaknya responden untuk uji coba instrumen, sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya, namun demikian disarankan sekitar 20-30 responden. Dalam penelitian ini untuk uji coba instrumen menggunakan 30 responden. Langkah-langkah untuk melakukan Uji Validitas adalah sebagai berikut :

- a. Menyebar instrumen yang akan diuji validitasnya kepada responden yang bukan responden sebenarnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data.

- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
- e. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
- g. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas(db) = n-2.
- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dengan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas dilakukan dengan Uji *Alpha Cronbach*

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Muhidin dan Abdurahman (2011: 37) untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian adalah Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari Cronbach (1951), yaitu :

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

Dimana :

$$\sigma^2 = \left[ \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N} \right]$$

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument/ koefisien alfa.

$k$  = Banyaknya butir soal.



$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians bulir.

$\sigma_t^2$  = Varians total.

N = Jumlah responden.

Sedangkan langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Menyebar instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menentukan skor-skor pada item yang diperoleh.
- e. Memberikan/ menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
- g. Menghitung nilai koefisien alfa.
- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Gudono (2011: 133) menyebutkan bahwa uji asumsi klasik sering disebut juga dengan analisis residual karena penelitian mengenai pelanggaran terhadap asumsi klasik biasanya dilakukan dengan mengamati pola nilai residual.

a. Uji Normalitas

Janie (2012: 35) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Autokorelasi.

Menurut Janie (2012: 30) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (periode sebelumnya). Uji Durbin Watson (DW) merupakan cara umum yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam regresi linear berganda. Permasalahan autokorelasi dinyatakan tidak terdapat dalam model regresi berganda jika memenuhi persamaan :

$$d_u < d < 4 - d_u$$

Dimana :

d = Nilai Durbin Watson hitung.

$d_u$  = Nilai batas atas/ *upper Durbin Watson tabel*.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Janie, 2012: 19). *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas atau tidak.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

#### 4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Berganda

Dalam penelitian ini uji model yang digunakan adalah uji analisa regresi berganda. Uji regresi berganda ini digunakan untuk menguji hipotesis (1), (2) dan (4). Persamaan regresi berganda dengan dua variabel bebas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Selanjutnya Sudjana (1996:77) dalam Muhidin dan Abdurahman (2011: 199) menjelaskan bahwa nilai-nilai a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> pada persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas dapat ditentukan dengan rumus-rumus sebagai berikut :

$$\sum X_i^2 = \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum X_i Y = \sum X_i Y - \frac{\sum X_i \sum Y}{n}$$

$$\sum X_i X_j = \sum X_i X_j - \frac{\sum X_i \sum X_j}{n}, \text{ selanjutnya}$$

$$\sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 + b_3 \sum X_1 X_3$$

$$\sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 X_3$$

$$\sum X_3 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

$$a = \hat{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 - b_3 \bar{X}_3$$

b. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana ini digunakan untuk menguji hipotesis (3). Persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :  $\hat{Y} = a + b_1 X_1$

c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Determinan pada intinya adalah untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan dirumuskan dengan persamaan :  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika model semakin mendekati nol berarti model tidak baik dan sebaliknya jika model semakin mendekati satu berarti model baik.

d. Uji Serempak (Uji-F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan/ serempak/ bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

1) Ketentuan pengujian dengan menggunakan tabel F adalah dengan merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

2) Ketentuan pengujian dengan signifikansi sebagai berikut :

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan .sig ( $0,05 \leq .\text{sig}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hasil tidak signifikan. Tetapi jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan .sig ( $0,05 \geq .\text{sig}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti signifikan.

e. Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan menentukan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) dan derajat bebas (*degree of freedom/df*)
- 2) Mencari nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan bantuan software SPSS 20.
- 3) Menentukan kriteria keputusan dengan ketentuan  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $t > \alpha$  dan  $H_1$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $H_1$  diterima jika nilai signifikansi  $t < \alpha$

f. *Software* Analisa Data

Selanjutnya untuk menganalisa data, peneliti menggunakan *software* program SPSS 20 dikarenakan

- 1) Keterbatasan waktu penyelesaian analisa data.
- 2) Keterbatasan pengetahuan penulis tentang analisa data.
- 3) Dipandang SPSS adalah *software* yang relatif mudah diperoleh dan dipelajari karena sudah banyak sumber referensi buku yang membahas tentang *software* ini dibandingkan dengan *software* lainnya.

## BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Responden

Dalam bagian ini dijelaskan tentang data deskriptif dari responden penelitian. Jumlah responden penelitian ini adalah berdasarkan ukuran sampel yang telah ditentukan sebelumnya dari populasi karyawan PT. Sanipak Indonesia. Dari 89 kuesioner yang disebarkan kembali sebanyak 79 kuesioner (88,76%) dan semuanya dapat dipakai. Dari ukuran sampel yang disebarkan untuk HRD kembali sebanyak 4 kuesioner (100%), PPIC kembali sebanyak 4 kuesioner (100%) dan untuk *Production* kembali sebanyak 71 kuesioner (87,65%).

Responden dalam penelitian ini dijelaskan lebih lanjut berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin, jabatan, departemen, status pernikahan, status karyawan, pendidikan, dan sub divisi.

#### 1. Responden Menurut Usia

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia

Age (Usia)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	8	10.1	10.1	10.1
	21-30 tahun	61	77.2	77.2	87.3
	31-40 tahun	9	11.4	11.4	98.7
	41-50 tahun	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden berusia dibawah 20 tahun ada 8 orang (10,1%), berusia 21-30 tahun ada 61 orang (77,2%), berusia 31-40 tahun ada 9 orang (11,4%) dan berusia 41-50 tahun hanya 1 orang (1,3%). Berdasarkan karakteristik responden

menurut usia maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 61 orang atau 77,2%.

## 2. Responden Menurut Masa Kerja

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

<i>Tenure (Masa Kerja)</i>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-2 tahun	68	86.1	86.1	86.1
	3-5 tahun	7	8.9	8.9	94.9
	11-20 tahun	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa masa kerja responden 1-2 tahun ada 68 orang (86,1%), masa kerja 3-5 tahun ada 7 orang (8,9%) dan masa kerja 11-20 tahun ada 4 orang (5,1%). Berdasarkan karakteristik responden menurut masa kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 68 orang atau 86,1%.

## 3. Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

<i>Gender (Jenis Kelamin)</i>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	laki-laki	26	32.9	32.9	32.9
	perempuan	53	67.1	67.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 26 orang (32,9%) dan jenis

kelamin responden perempuan sebanyak 53 orang (67,1%). Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 53 orang atau 67,1%.

#### 4. Responden Menurut Jabatan

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Jabatan**

		<i>Designation (Jabatan)</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Operator	59	74.7	74.7	74.7
	Stock Keeper	4	5.1	5.1	79.7
	Sub Leader	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan jabatan Operator sebanyak 59 orang (74,7%), dengan jabatan *Stock Keeper* sebanyak 4 orang (5,1%) dan dengan jabatan *Sub Leader* sebanyak 16 orang (20,3%). Berdasarkan karakteristik responden menurut jabatan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan dengan jabatan operator sebanyak 59 orang atau 74,7%.

#### 5. Responden Menurut Departemen

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Menurut Departemen**

		<i>Departement</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	HRD	4	5.1	5.1	5.1
	PPIC	4	5.1	5.1	10.1
	Production	71	89.9	89.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013



Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dari HRD sebanyak 4 orang (5,1%), dari PPIC sebanyak 4 orang (5,1%) dan dari Produksi sebanyak 71 orang (89,9%). Berdasarkan karakteristik responden menurut departemen maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan dari departemen produksi sebanyak 71 orang atau 89,9%.

## 6. Responden Menurut Status Pernikahan

**Tabel 4.6. Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan**

<i>Marital Status (Status Pernikahan)</i>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Belum Menikah	64	81.0	81.0	81.0
	Menikah	15	19.0	19.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang belum menikah sebanyak 64 orang (81%) dan yang sudah menikah sebanyak 15 orang (19%). Berdasarkan karakteristik responden menurut status pernikahan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan yang belum menikah sebanyak 64 orang atau 81%.

## 7. Responden Menurut Status Karyawan

**Tabel 4.7. Karakteristik Responden Menurut Status Karyawan**

<i>Employement Status (Status Karyawan)</i>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kontrak (PKWT)	68	86.1	86.1	86.1
	Tetap (PKWTT)	11	13.9	13.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan kontrak sebanyak 68 orang (86,1%) dan yang merupakan karyawan permanen sebanyak 11 orang (13,9%). Berdasarkan karakteristik responden menurut status karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan kontrak sebanyak 68 orang atau 86,1%.

## 8. Responden Menurut Pendidikan

**Tabel 4.8. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan**

<i>Education (Pendidikan)</i>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMU/SMK/Sederajat	79	100.0	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua responden berpendidikan SMU/SMK/Sederajat yaitu sebanyak 79 orang (98,8%). Berdasarkan karakteristik responden menurut pendidikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMU/ SMK/ Sederajat sebanyak 79 orang atau 100%.

## 9. Responden Menurut Sub Divisi

**Tabel 4.9. Karakteristik Responden Menurut Sub Divisi**

<i>Sub Divisi</i>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	BM	71	89.9	89.9	89.9
	CS	2	2.5	2.5	92.4
	DRIVER	2	2.5	2.5	94.9
	PPIC	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Dari hasil pengolahan data responden berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden dari Sub Divisi BM sebanyak 71 orang (89,9%), dari CS sebanyak 2 orang (2,5%), dari Driver sebanyak 2 orang (2,5%) dan dari PPIC sebanyak 4 orang (5,1%). Berdasarkan karakteristik responden menurut sub divisi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Sanipak Indonesia didominasi oleh karyawan pada sub divisi BM sebanyak 71 orang atau 89,9%.

## B. Analisa Frekuensi

Analisa frekuensi ini merupakan gambaran jawaban responden secara umum dari tiap variabel yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS 20. Tiap jawaban dari responden kemudian ditampilkan dalam bentuk prosentase untuk tiap pilihan jawaban dari mulai pilihan (1) Sangat Tidak Setuju/ STS, (2) Tidak Setuju/ TS, (3) Ragu-ragu/ R, (4) Setuju/ S dan (5) Sangat Setuju/ SS. Dengan prosentase ini akan memudahkan bagi peneliti untuk mengetahui tentang sikap responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden.

Kemudian dilakukan pengelompokan data jawaban responden menjadi tiga kriteria dengan ketentuan sebagai berikut : Tinggi ( $X \geq M + SD$ ), Sedang ( $M - SD \leq X \leq M + SD$ ), dan Rendah ( $X \leq M - SD$ ). Dimana  $X$  = Jumlah nilai yang diperoleh,  $M$  = Mean (Nilai rata-rata variabel) dan  $SD$  = Standar deviasi variabel

**Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional**

	Maximum	Minimum	Mean	Standard Deviation	Median	Mode
Turnover Intentions(Y)	23	5	12	4	11	10
Job Stres (X1)	90	29	62	13	60	62
Organizational Commitment (X2)	75	31	54	8	54	45

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

### 1. Deskripsi Variabel Intensi *Turnover* (Y)

**Tabel 4.11. Frekuensi Variabel Intensi *Turnover***

		Turnover Intentions(Y)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	4	5.1	5.1	5.1
	6	2	2.5	2.5	7.6
	7	3	3.8	3.8	11.4
	8	5	6.3	6.3	17.7
	9	4	5.1	5.1	22.8
	10	12	15.2	15.2	38.0
	11	11	13.9	13.9	51.9
	12	10	12.7	12.7	64.6
	14	9	11.4	11.4	75.9
	15	4	5.1	5.1	81.0
	16	1	1.3	1.3	82.3
	17	4	5.1	5.1	87.3
	18	2	2.5	2.5	89.9
	19	1	1.3	1.3	91.1
	20	1	1.3	1.3	92.4
	21	1	1.3	1.3	93.7
	22	3	3.8	3.8	97.5
	23	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Berdasarkan Tabel 4.11 dibuat pengelompokkan hasil kuesioner responden untuk variabel intensi *turnover* berdasarkan kategori tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.12. Kategori Nilai Variabel Intensi *Turnover*

Kategori	Nilai	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq M + SD$ $X \geq 12 + 4$ $X \geq 16$	14	17,7%
Sedang	$M - SD \leq X \leq M + SD$ $12 - 4 \leq X \leq 12 + 4$ $8 \leq X \leq 16$	57	72,2%
Rendah	$X \leq M - SD$ $X \leq 12 - 4$ $X \leq 8$	8	10,1%
		<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa subyek pada penelitian ini untuk variabel intensi *turnover* memiliki mean sebesar 12 sehingga dengan melihat pada Tabel 4.12 variabel intensi *turnover* pada penelitian ini termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Intensi *Turnover*

PERNYATAAN	KODE	JAWABAN					TOTAL
		STS	TS	RR	S	SS	
<b>I</b> Intensi <i>Turnover</i> (Y)	IT	1	2	3	4	5	
1. Saya berpikir untuk keluar.	TI1	29.1%	57.0%	10.1%	1.3%	2.5%	100%
2. Saya mungkin secara aktif akan mencari pekerjaan lain.	TI2	21.5%	50.6%	16.5%	6.3%	5.1%	100%
3. Saya mungkin dalam waktu dekat akan meninggalkan perusahaan ini.	TI3	26.6%	49.4%	11.4%	10.1%	2.5%	100%
4. Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik	TI4	12.7%	29.1%	16.5%	29.1%	12.7%	100%

5.	Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan gaji lebih tinggi	TI5	10.1%	32.9%	22.8%	16.5%	17.7%	100%
----	---	-----	-------	-------	-------	-------	-------	------

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.13 didapatkan indikator dimensi intensi *turnover* secara sukarela adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap keinginan untuk keluar dari karyawan sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 86,1%, ragu-ragu sebesar 10,1% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 3,8%.
2. Pernyataan sikap kemungkinan mencari pekerjaan lain dari karyawan sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 72,1%, ragu-ragu sebesar 16,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 11,4%.
3. Pernyataan sikap kemungkinan dalam waktu dekat akan meninggalkan perusahaan dari karyawan sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 76%, ragu-ragu sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 12,6 %.
4. Pernyataan sikap akan meninggalkan perusahaan jika memperoleh pekerjaan dari karyawan sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 41,8%, ragu-ragu sebesar 16,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 41,8%.
5. Pernyataan sikap keluar dari perusahaan jika memperoleh gaji yang lebih tinggi dari karyawan sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 43%, ragu-ragu sebesar 22,8% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 34,2%.

## 2. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

**Tabel 4.14. Frekuensi Variabel Stres Kerja**

		Job Stres (X1)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	1.3	1.3	1.3
	30	1	1.3	1.3	2.5
	42	1	1.3	1.3	3.8
	43	2	2.5	2.5	6.3
	45	1	1.3	1.3	7.6
	47	3	3.8	3.8	11.4
	48	1	1.3	1.3	12.7
	49	1	1.3	1.3	13.9
	50	1	1.3	1.3	15.2
	51	2	2.5	2.5	17.7
	52	2	2.5	2.5	20.3
	53	1	1.3	1.3	21.5
	54	1	1.3	1.3	22.8
	55	2	2.5	2.5	25.3
	56	3	3.8	3.8	29.1
	57	2	2.5	2.5	31.6
	58	5	6.3	6.3	38.0
	59	3	3.8	3.8	41.8
	60	7	8.9	8.9	50.6
	61	1	1.3	1.3	51.9
	62	11	13.9	13.9	65.8
	63	2	2.5	2.5	68.4
	64	2	2.5	2.5	70.9
	67	1	1.3	1.3	72.2
	68	3	3.8	3.8	75.9
	69	1	1.3	1.3	77.2
	72	1	1.3	1.3	78.5
	73	1	1.3	1.3	79.7
	74	1	1.3	1.3	81.0
	75	2	2.5	2.5	83.5
	77	3	3.8	3.8	87.3
	78	1	1.3	1.3	88.6
	79	1	1.3	1.3	89.9
	80	1	1.3	1.3	91.1
	82	1	1.3	1.3	92.4
	85	2	2.5	2.5	94.9
	88	3	3.8	3.8	98.7
	90	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

**Tabel 4.15. Kategori Nilai Variabel Stres Kerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq M + SD$ $X \geq 62 + 13$ $X \geq 75$	13	16,5%
Sedang	$M - SD \leq X \leq M + SD$ $62 - 13 \leq X \leq 62 + 13$ $49 \leq X \leq 75$	55	69,6%
Rendah	$X \leq M - SD$ $X \leq 62 - 13$ $X \leq 49$	11	13,9%
		<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa subyek pada penelitian ini untuk variabel stres kerja memiliki mean sebesar 62 sehingga dengan melihat pada Tabel 4.15 variabel stres kerja pada penelitian ini termasuk dalam kategori sedang.

**Tabel 4.16. Deskripsi Variabel Stres Kerja**

PERNYATAAN	KODE	JAWABAN					TOTAL
		STS	TS	RR	S	SS	
<b>I</b> <b>Kebingungan Peran (Role Ambiguity).</b>	<b>RA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1 Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas.	RA1	21.5%	65.8%	5.1%	6.3%	1.3%	100%
2 Saya tidak tahu kepada siapa harus melapor dan siapa yang harus melapor kepada saya.	RA2	26.6%	57.0%	16.5%	0%	0%	100%
3 Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.	RA3	13.9%	62.0%	13.9%	6.3%	3.8%	100%



4	Saya sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya	RA4	21.5%	62.0%	11.4%	5.1%	0%	100%
5	Saya tidak memahami sumbangan pekerjaan yang saya kerjakan terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.	RA5	19.0%	49.4%	20.3%	11.4%	0%	100%
<b>PERNYATAAN</b>		<b>KODE</b>	<b>JAWABAN</b>					<b>TOTAL</b>
			<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
<b>II</b>	<b>Konflik Peran (Role Conflict).</b>	<b>RC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Saya mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya.	RC1	29.1%	55.7%	10.1%	3.8%	1.3%	100%
2	Saya dalam posisi terjepit di antara atasan saya dan bawahan saya.	RC2	24.1%	67.1%	3.8%	3.8%	1.3%	100%
3	Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini.	RC3	12.7%	59.5%	13.9%	12.7%	1.3%	100%
4	Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan satu dan ditolak karyawan lain.	RC4	15.2%	55.7%	12.7%	16.5%	0%	100%

5	Saya mendapat tugas pekerjaan yang menimbulkan konflik dari dua atau lebih karyawan.	RC5	19.0%	62.0%	10.1%	6.3%	2.5%	100%
<b>PERNYATAAN</b>		<b>KODE</b>	<b>JAWABAN</b>					<b>TOTAL</b>
			<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
<b>III</b>	<b>Ketersediaan Waktu (<i>Time Availability</i>).</b>	<b>TA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah dan mengerjakannya di hari Minggu.	TA1	50.6%	45.6%	2.5%	1.3%	0%	100%
2	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat tak penting yang menyita jam kerja saya.	TA2	34.2%	59.5%	6.3%	0%	0%	100%
3	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya.	TA3	26.6%	60.8%	7.6%	3.8%	1.3%	100%
4	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.	TA4	24.1%	63.3%	6.3%	6.3%	0%	100%
5	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat.	TA5	22.8%	55.7%	8.9%	10.1%	2.5%	100%

6	Saya tidak memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan.	TA6	20.3%	60.8%	11.4%	6.3%	1.3%	100%
<b>PERNYATAAN</b>		<b>KODE</b>	<b>JAWABAN</b>					<b>TOTAL</b>
			<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
<b>IV</b>	<b>Komponen Kelebihan Beban Kerja (Role Overload-Quantitative).</b>	<b>RO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
1	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal.	RO1	29.1%	55.7%	7.6%	7.6%	0%	100%
2	Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan ke saya, kadang terlalu sulit dan kompleks.	RO2	19.0%	55.7%	8.9%	15.2%	1.3%	100%
3	Tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks	RO3	17.7%	50.6%	19.0%	10.1%	2.5%	100%
4	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki atau fasilitas yang disediakan.	RO4	17.7%	54.4%	6.3%	19.0%	2.5%	100%

PERNYATAAN		KODE	JAWABAN					TOTAL
			STS	TS	RR	S	SS	
<b>V</b>	<b>Pengembangan Karier (Career Development)</b>	<b>CD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Saya tidak mendapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini.	CD 1						Tidak Valid
2	Jika saya mengharapkan promosi, saya hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini.	CD 2	19.0 %	55.7 %	16.5 %	6.3%	2.5 %	100%
3	Saya merasa karier saya tak akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini.	CD 3	12.7 %	45.6 %	19.0 %	17.7 %	5.1 %	100%
4	Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan ketrampilan baru di pekerjaan saya.	CD 4	6.3%	25.3 %	17.7 %	41.8 %	8.9 %	100%
5	Saya merasa karier saya sudah mentok.	CD 5	12.7 %	59.5 %	16.5 %	7.6%	3.8 %	100%
PERNYATAAN		KODE	JAWABAN					TOTAL
			STS	TS	RR	S	SS	
<b>V I</b>	<b>Tanggung Jawab (Responsibility).</b>	<b>R</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Saya dibebani tanggung jawab untuk membimbing karyawan lain.	R1	11.4 %	43.0 %	11.4 %	31.6 %	2.5 %	100%

2	Saya bertanggung jawab menampung keluhan kesah bawahan saya dan mencari solusinya.	R2	13.9 %	41.8 %	8.9%	32.9 %	2.5 %	100%
3	Saya membuat keputusan yang mempengaruhi nasib karyawan lain.	R3	20.3 %	58.2 %	12.7 %	8.9%	0%	100%
4	Tanggung jawab saya di perusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada pekerjaan.	R4	21.5 %	60.8 %	7.6%	10.1 %	0%	100%
5	Saya bertanggungjawab terhadap masa depan karyawan lain.	R5	31.6 %	41.8 %	8.9%	12.7 %	5.1 %	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.16 didapatkan indikator dimensi kebingungan peran (*role ambiguity*) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap tugas dan sasaran pekerjaan yang harus dijalankan tidak jelas, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 87,3%, ragu-ragu sebesar 5,1% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 7,6%.
2. Pernyataan sikap ketidaktahuan kepada siapa harus melapor dan siapa yang harus melapor, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 83,6%, ragu-ragu sebesar 16,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 0%.
3. Pernyataan sikap kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 75,9%, ragu-

ragu sebesar 13,9% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 10,1 %.

4. Pernyataan sikap sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari karyawan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 83,5%, ragu-ragu sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 5,1%.
5. Pernyataan sikap tidak memahami sumbangan pekerjaan yang dikerjakan terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 68,4%, ragu-ragu sebesar 20,3% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 11,4%.

Berdasarkan Tabel 4.16 didapatkan indikator dimensi konflik peran (*role conflict*) secara sukarela adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 84,8%, ragu-ragu sebesar 10,1% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 5,1%.
2. Pernyataan sikap dalam posisi terjepit di antara atasan dan bawahan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 91,2%, ragu-ragu sebesar 3,8% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 5,1%.
3. Pernyataan sikap rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 72,2%, ragu-ragu sebesar 13,9% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 14 %.
4. Pernyataan sikap menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan satu dan ditolak karyawan lain, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 70,9%,

ragu-ragu sebesar 12,7% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 16,5%.

5. Pernyataan sikap mendapat tugas pekerjaan yang menimbulkan konflik dari dua atau lebih karyawan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 81%, ragu-ragu sebesar 10,1% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 8,8%.

Berdasarkan Tabel 4.16 didapatkan indikator dimensi ketersediaan waktu (*time availability*) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap harus membawa pulang pekerjaan ke rumah dan mengerjakannya di hari Minggu, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 96,2%, ragu-ragu sebesar 2,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 1,3%.
2. Pernyataan sikap banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat tak penting yang menyita jam kerja, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 93,7%, ragu-ragu sebesar 6,3% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 0%.
3. Pernyataan sikap diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 87,4%, ragu-ragu sebesar 7,6% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 5,1%.
4. Pernyataan sikap mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 87,4%, ragu-ragu sebesar 6,3% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 6,3%.

5. Pernyataan sikap merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 78,9%, ragu-ragu sebesar 8,9% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 12,6%.
6. Pernyataan tidak memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 81,1%, ragu-ragu sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 7,6%.

Berdasarkan Tabel 4.16 didapatkan indikator dimensi kelebihan beban kerja (*role overload-quantitative*) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap tuntutan terhadap kualitas pekerjaan sungguh tidak masuk akal, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 84,8%, ragu-ragu sebesar 7,6% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 7,6%.
2. Pernyataan sikap tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kadang terlalu sulit dan kompleks, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 74,7%, ragu-ragu sebesar 8,9% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 16,5%.
3. Pernyataan sikap tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 68,3%, ragu-ragu sebesar 19% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 12,8 %.
4. Pernyataan sikap bahwa perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki atau fasilitas yang disediakan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 72,1%, ragu-ragu sebesar 6,3% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 21,5%.

Berdasarkan Tabel 4.16 didapatkan indikator dimensi pengembangan karier (*carrier development*) adalah sebagai berikut :



1. Pernyataan sikap jika mengharapkan promosi, hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 74,7%, ragu-ragu sebesar 16,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 8,8%.
2. Pernyataan sikap merasa karier tidak akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 58,3%, ragu-ragu sebesar 19% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 0%.
3. Pernyataan sikap memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan ketrampilan baru di pekerjaannya, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 31,8%, ragu-ragu sebesar 17,7% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 50,7 %.
4. Pernyataan sikap merasa karier sudah mentok, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 72,2%, ragu-ragu sebesar 16,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 11,4%.

Berdasarkan Tabel 4.16 didapatkan indikator dimensi tanggungjawab (*responsibility*) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap Saya dibebani tanggung jawab untuk membimbing karyawan lain. keinginan untuk keluar dari karyawan sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 54,4%, ragu-ragu sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 34,1%.
2. Pernyataan sikap Saya bertanggung jawab menampung keluh kesah bawahan saya dan mencari solusinya. kemungkinan mencari pekerjaan lain dari karyawan sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 55,7%, ragu-ragu sebesar 8,9% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 35,4%.

3. Pernyataan sikap membuat keputusan yang mempengaruhi nasib karyawan lain, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 78,5%, ragu-ragu sebesar 12,7% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 8,9 %.
4. Pernyataan sikap tanggung jawab di perusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada pekerjaan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 82,3%, ragu-ragu sebesar 7,6% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 10,1%.
5. Pernyataan sikap bertanggungjawab terhadap masa depan karyawan lain, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 73,4%, ragu-ragu sebesar 8,9% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 17,8%.

Universitas Terbuka

### 3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (X2)

**Tabel 4.17. Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional**

Organizational Commitment (X2)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	1.3	1.3	1.3
	33	1	1.3	1.3	2.5
	42	2	2.5	2.5	5.1
	43	1	1.3	1.3	6.3
	45	10	12.7	12.7	19.0
	46	2	2.5	2.5	21.5
	48	4	5.1	5.1	26.6
	49	2	2.5	2.5	29.1
	50	3	3.8	3.8	32.9
	51	3	3.8	3.8	36.7
	52	2	2.5	2.5	39.2
	53	6	7.6	7.6	46.8
	54	4	5.1	5.1	51.9
	55	3	3.8	3.8	55.7
	56	6	7.6	7.6	63.3
	57	5	6.3	6.3	69.6
	58	7	8.9	8.9	78.5
	59	4	5.1	5.1	83.5
	60	1	1.3	1.3	84.8
	61	3	3.8	3.8	88.6
	62	2	2.5	2.5	91.1
	64	1	1.3	1.3	92.4
	67	2	2.5	2.5	94.9
	70	2	2.5	2.5	97.5
	72	1	1.3	1.3	98.7
	75	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

**Tabel 4.18. Kategori Nilai Variabel Komitmen Organisasional**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq M + SD$ $X \geq 54 + 8$ $X \geq 62$	7	8,9%
Sedang	$M - SD \leq X \leq M + SD$ $54 - 8 \leq X \leq 54 + 8$ $46 \leq X \leq 62$	55	69,6%

Rendah	$X \leq M - SD$ $X \leq 54 - 8$ $X \leq 46$	17	21,5%
		<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil olah data karyawan, 2013

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa subyek pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasional memiliki mean sebesar 54 sehingga dengan melihat pada Tabel 4.18 variabel komitmen organisasional pada penelitian ini termasuk dalam kategori sedang.

**Tabel 4.19. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional**

PERNYATAAN	KODE	JAWABAN					TOTAL
		STS	TS	RR	S	SS	
<b>I</b> <b>Komitmen Afektif</b> <i>(Affective Commitment)</i>	<b>AC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1. Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	AC 1	2.5 %	2.5 %	11.4 %	65.8 %	17.7 %	100%
2. Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga.	AC 2	1.3 %	13.9 %	10.1 %	63.3 %	11.4 %	100%
3. Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan.	AC 3	2.5 %	5.1 %	11.4 %	72.2 %	8.9 %	100%
4. Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi (perusahaan) ini.	AC 4	0%	1.3%	6.3%	77.2 %	15.2 %	100%

5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	AC 5	5.1 %	25.3 %	25.3 %	32.9 %	11.4 %	100%
<b>PERNYATAAN</b>		<b>KODE</b>	<b>JAWABAN</b>					<b>TOTAL</b>
			<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
<b>II</b>	<b>Komitmen Berkelanjutan (Continuous Commitment)</b>	<b>CC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	CC 1	3.8 %	26.6 %	17.7 %	39.2 %	12.7 %	100%
2.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.	CC 2	1.3 %	15.2 %	17.7 %	55.7 %	10.1 %	100%
3.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang.	CC 3	2.5 %	25.3 %	15.2 %	44.3 %	12.7 %	100%
4.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini.	CC 4	1.3 %	16.5 %	17.7 %	49.4 %	15.2 %	100%

5.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.	CC 5	0%	3.8%	2.5%	64.6 %	29.1 %	100%
<b>PERNYATAAN</b>		<b>KODE</b>	<b>JAWABAN</b>					<b>TOTAL</b>
			<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
<b>III</b>	<b>Komitmen Normatif(Normative Commitment)</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya.	NC 1	5.1 %	36.7 %	27.8 %	29.1 %	1.3 %	100%
2.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka.	NC 2	1.3 %	34.2 %	17.7 %	39.2 %	7.6 %	100%
3.	Berpindah dari organisasi (perusahaan) satu ke organisasi (perusahaan) lain tampaknya tidak etis bagi saya.	NC 3	5.1 %	38.0 %	21.5 %	27.8 %	7.6 %	100%
4.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting.	NC 4	1.3 %	5.1%	11.4 %	67.1 %	15.2 %	100%

5.	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.	NC 5	1.3 %	5.1%	6.3%	59.5 %	27.8 %	100%
----	--	---------	----------	------	------	-----------	-----------	------

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.19 didapatkan indikator dimensi komitmen afektif (*affective commitment*) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 5%, ragu-ragu sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 83,5%.
2. Pernyataan sikap merasakan masalah yang ada dalam perusahaan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 15,2%, ragu-ragu sebesar 10,1% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 74,7%.
3. Pernyataan sikap membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 7,6%, ragu-ragu sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 81,1 %.
4. Pernyataan sikap merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi (perusahaan) ini, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 1,3%, ragu-ragu sebesar 6,3% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 92,4%.
5. Pernyataan sikap akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 30,4%, ragu-ragu sebesar 25,3% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 44,3%.

Berdasarkan Tabel 4.19 didapatkan indikator dimensi komitmen berkelanjutan (*continous commitment*) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 30,4%, ragu-ragu sebesar 17,7% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 51,9%.
2. Pernyataan sikap sangat berat bagi untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun menginginkannya, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 16,5%, ragu-ragu sebesar 17,7% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 65,8%.
3. Pernyataan sikap banyak hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 27,8%, ragu-ragu sebesar 15,2% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 57 %.
4. Pernyataan sikap akan terlalu merugikan untuk meninggalkan perusahaan saat ini, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 17,8%, ragu-ragu sebesar 17,7% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 64,6%.
5. Pernyataan sikap saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 3,8%, ragu-ragu sebesar 2,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 93,1%.

Berdasarkan Tabel 4.19 didapatkan indikator dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan sikap tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 41,8%, ragu-ragu sebesar 27,8% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 30,4%.



2. Pernyataan sikap yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 35,5%, ragu-ragu sebesar 17,7% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 46,8%.
3. Pernyataan sikap berpindah dari organisasi (perusahaan) satu ke organisasi (perusahaan) lain tampaknya tidak etis, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 43,1%, ragu-ragu sebesar 21,5% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 35,4%.
4. Pernyataan sikap salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah karena percaya loyalitas adalah penting, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 6,4%, ragu-ragu sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 82,3%.
5. Pernyataan sikap berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana, sangat tidak setuju, dan tidak setuju sebesar 6,4%, ragu-ragu sebesar 6,3% dan yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 87,3%.

#### 4. Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Usia

**Tabel 4.20. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Usia**

	Age (Usia)				
	<20 tahun	21-30 tahun	31-40 tahun	41-50 tahun	>50 tahun
	<i>Mean</i>	<i>Mean</i>	<i>Mean</i>	<i>Mean</i>	<i>Mean</i>
<i>Turnover Intentions (Y)</i>	11	12	14	10	
<i>Job Stres (X1)</i>	64	62	63	58	
<i>Organizational Commitment (X2)</i>	55	53	56	45	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.20 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* berdasarkan usia <20 tahun dengan *mean* 11 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi *turnover* berdasarkan usia 21-30 tahun dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang, intensi *turnover* berdasarkan usia 31-40 tahun dengan *mean* 14 termasuk dalam kategori sedang dan intensi *turnover* berdasarkan usia 41-50 tahun dengan *mean* 10 termasuk dalam kategori sedang.

Untuk tingkat stres kerja berdasarkan usia <20 tahun dengan *mean* 64 termasuk dalam kategori sedang, tingkat stres kerja berdasarkan usia 21-30 tahun dengan *mean* 62 termasuk dalam kategori sedang, stres kerja berdasarkan usia 31-40 tahun dengan *mean* 63 termasuk dalam kategori sedang dan stres kerja berdasarkan usia 41-50 tahun dengan *mean* 58 termasuk dalam kategori sedang.

Sedangkan tingkat komitmen organisasional berdasarkan usia <20 tahun dengan *mean* 55 termasuk dalam kategori sedang, tingkat komitmen organisasional berdasarkan usia 21-30 tahun dengan *mean* 53 termasuk dalam

kategori sedang, komitmen organisasional berdasarkan usia 31-40 tahun dengan *mean* 56 termasuk dalam kategori sedang dan komitmen organisasional stres berdasarkan usia 41-50 tahun dengan *mean* 45 termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan untuk usia >50 tahun tidak terdefiniskan karena tidak ada responden yang berusia >50 tahun.

#### 5. Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Masa Kerja

**Tabel 4.21. Mean Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Masa Kerja**

	Tenure (Masa Kerja)					
	<1 tahun	1-2 tahun	3-5 tahun	6-10 tahun	11-20 tahun	>20 tahun
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Turnover Intentions(Y)		12	13		13	
Job Stres (X1)		62	68		56	
Organizational Commitment (X2)		54	54		54	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.21 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* berdasarkan masa kerja 1 - 2 tahun dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi turnover berdasarkan masa kerja 3 - 5 tahun dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang, intensi *turnover* berdasarkan masa kerja 11 - 20 tahun dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang.

Untuk tingkat stres kerja berdasarkan masa kerja 1 - 2 tahun dengan *mean* 62 termasuk dalam kategori sedang, tingkat stres kerja berdasarkan masa kerja 3 - 5 tahun dengan *mean* 68 termasuk dalam kategori sedang, stres kerja berdasarkan masa kerja 11 - 20 tahun dengan *mean* 56 termasuk dalam kategori sedang.

Sedangkan komitmen organisasional berdasarkan masa kerja 1 - 2 tahun, masa kerja 3 – 5 tahun dan masa kerja 11 - 20 tahun memiliki nilai *mean* yang sama yaitu 54 sehingga termasuk dalam kategori sedang.

Masa kerja <1 tahun, masa kerja 6 – 10 tahun dan masa kerja >20 tahun tidak terdefiniskan karena tidak ada responden dengan masa kerja tersebut.

## 6. Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel 4.22. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Jenis Kelamin**

	Gender (Jenis Kelamin)	
	laki-laki	perempuan
	Mean	Mean
Turnover Intentions(Y)	13	12
Job Stres (X1)	64	61
Organizational Commitment (X2)	53	54

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.22 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi turnover berdasarkan jenis kelamin perempuan dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang.

Untuk tingkat stres kerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan *mean* 64 termasuk dalam kategori sedang, stres kerja berdasarkan jenis kelamin perempuan dengan *mean* 61 termasuk dalam kategori sedang

Sedangkan komitmen organisasional berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai *mean* 53 sehingga termasuk dalam kategori sedang, komitmen organisasional berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki nilai *mean* 54 sehingga termasuk dalam kategori sedang

## 7. Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Jabatan

**Tabel 4.23. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Jabatan**

	Designation (Jabatan)											
	Operator	Clerk	Security	Stock Keeper	Staff	Sub Leader	Leader	JSV	SPV	Senior SPV	Senior Staff	Manager
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Turnover Intentions (Y)	12			13		12						
Job Stres (X1)	63			56		61						
Organizational Commitment (X2)	52			54		59						

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.23 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* berdasarkan jabatan operator dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi *turnover* berdasarkan jabatan *stock keeper* dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang dan intensi *turnover* berdasarkan jabatan *sub leader* dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang

Untuk tingkat stres kerja berdasarkan jabatan operator dengan *mean* 63 termasuk dalam kategori sedang, tingkat stres kerja berdasarkan jabatan *stock keeper* dengan *mean* 56 termasuk dalam kategori sedang dan stres kerja berdasarkan jabatan *sub leader* dengan *mean* 61 termasuk dalam kategori sedang

Sedangkan komitmen organisasional berdasarkan jabatan operator dengan *mean* 52 termasuk dalam kategori sedang, tingkat komitmen organisasional berdasarkan jabatan *stock keeper* dengan *mean* 54 termasuk dalam kategori sedang dan komitmen organisasional berdasarkan jabatan *sub leader* dengan *mean* 59 termasuk dalam kategori sedang.

Untuk jabatan *clerk*, *security*, *staff*, *leader*, *JSV*, *SPV*, *Senior SPV*, *Senior Staff* dan *Manager* tidak terdefiniskan karena tidak ada responden dengan jabatan tersebut.

## 8. Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Departemen

**Tabel 4.24. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Departemen**

	Departemen			
	HRD	PPIC	Accounting Purchasing	Production
	Mean	Mean	Mean	Mean
Turnover Intentions(Y)	16	13		12
Job Stres (X1)	68	56		62
Organizational Commitment (X2)	54	54		54

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.24 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* menurut departemen HRD dengan *mean* 16 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi *turnover* menurut departemen PPIC dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang dan intensi *turnover* menurut departemen *Production* dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang

Untuk tingkat stres kerja menurut departemen HRD dengan *mean* 68 termasuk dalam kategori sedang, tingkat stres kerja menurut departemen PPIC dengan *mean* 56 termasuk dalam kategori sedang dan stres kerja menurut departemen *Production* dengan *mean* 62 termasuk dalam kategori sedang

Sedangkan komitmen organisasional menurut departemen HRD, PPIC dan *Production* memiliki nilai *mean* yang sama yaitu 54 sehingga termasuk dalam kategori sedang.

Untuk departemen *Accounting* dan *Purchasing* tidak terdefiniskan karena tidak ada responden dengan jabatan tersebut.

## 9. Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Status Pernikahan

**Tabel 4.25. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Status Pernikahan**

	Marital Status (Status Pernikahan)	
	Belum Menikah	Menikah
	Mean	Mean
Turnover Intentions(Y)	12	13
Job Stres (X1)	62	60
Organizational Commitment (X2)	53	56

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.25 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* menurut status belum menikah dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi turnover menurut status menikah dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang.

Untuk tingkat stres kerja menurut status belum menikah dengan *mean* 62 termasuk dalam kategori sedang, stres kerja menurut status menikah dengan *mean* 60 termasuk dalam kategori sedang

Sedangkan komitmen organisasional menurut status belum menikah memiliki nilai *mean* 53 sehingga termasuk dalam kategori sedang, komitmen organisasional menurut status menikah memiliki nilai *mean* 56 sehingga termasuk dalam kategori sedang

## 10. Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Status Karyawan

**Tabel 4.26. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Status Karyawan**

	Employment Status (Status Karyawan)	
	Kontrak (PKWT)	Tetap (PKWTT)
	Mean	Mean
Turnover Intentions(Y)	12	13
Job Stres (X1)	62	64
Organizational Commitment (X2)	54	54

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.26 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* karyawan kontrak dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi turnover karyawan tetap dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang.

Untuk tingkat stres kerja karyawan kontrak dengan *mean* 62 termasuk dalam kategori sedang, stres kerja karyawan tetap dengan *mean* 64 termasuk dalam kategori sedang

Sedangkan komitmen organisasional karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki nilai *mean* yang sama yaitu 54 sehingga termasuk dalam kategori sedang

## 11. Intensi Turnover, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Pendidikan



**Tabel 4.27. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Pendidikan**

	<i>Education</i> (Pendidikan)		
	SMU/SMK/Sederajat	Diploma (D1-D3)/Sederajat	S1/Sederajat
	Mean	Mean	Mean
<i>Turnover Intentions</i> (Y)	12		
<i>Job Stres</i> (X1)	62		
<i>Organizational Commitment</i> (X2)	54		

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.27 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* menurut pendidikan SMU/ SMK/ Sederajat dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang. Untuk tingkat stres kerja menurut pendidikan SMU/ SMK/ Sederajat dengan *mean* 62 termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan komitmen organisasional menurut pendidikan SMU/ SMK/ Sederajat dengan *mean* 54 sehingga termasuk dalam kategori sedang.

Untuk pendidikan Diploma (D1-D3)/ Sederajat dan S1/ Sederajat tidak terdefiniskan karena tidak ada responden dengan pendidikan tersebut.

## 12. Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Responden Menurut Sub Divisi

**Tabel 4.28. Mean Intensi *Turnover*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Menurut Sub Divisi**

	Sub Divisi			
	BM	CS	DRIVER	PPIC
	Mean	Mean	Mean	Mean
<i>Turnover Intentions</i> (Y)	12	19	14	13
<i>Job Stres</i> (X1)	62	81	56	56
<i>Organizational Commitment</i> (X2)	54	55	52	54

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Mengacu kriteria pada Tabel 4.10 dan hasil Tabel. 4.28 menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* BM dengan *mean* 12 termasuk dalam kategori sedang, tingkat intensi *turnover* CS dengan *mean* 19 termasuk dalam kategori sedang, intensi *turnover driver* dengan *mean* 14 termasuk dalam kategori sedang dan intensi *turnover* PPIC dengan *mean* 13 termasuk dalam kategori sedang.

Untuk tingkat stres kerja BM dengan *mean* 62 termasuk dalam kategori sedang, tingkat stres kerja CS dengan *mean* 81 termasuk dalam kategori tinggi, stres kerja *driver* dan PPIC memiliki nilai *mean* yang sama yaitu 56 sehingga termasuk dalam kategori sedang.

Sedangkan tingkat komitmen organisasional BM dengan *mean* 54 termasuk dalam kategori sedang, tingkat komitmen organisasional CS dengan *mean* 55 termasuk dalam kategori sedang, komitmen organisasional *driver* dengan *mean* 52 termasuk dalam kategori sedang dan komitmen organisasional PPIC dengan *mean* 54 termasuk dalam kategori rendah.

### C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan pada hari kerja dan jam kerja yaitu pada tanggal, 5, 6 dan 8 April 2013. Jumlah responden dalam uji validitas dan realibilitas adalah sebanyak 30 orang responden. Untuk mengetahui nilai *r* tabel diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df (degree of freedom) = n - 2* , sehingga  $df = 30 - 2 = 28$ . Pada tabel *r* dengan tingkat signifikansi 5 % (0,05) untuk  $df = 28$  adalah 0,3061 dan dibulatkan menjadi 0,306.

### 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Intensi *Turnover* (Y)

Tabel 4.29. Hasil Pengujian Validitas Intensi *Turnover* (Y)

Correlations							
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	<i>Turnover Intentions</i> (Y)
TI1	Pearson Correlation	1	.710**	.808**	.690**	.539**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
TI2	Pearson Correlation	.710**	1	.792**	.617**	.533**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
TI3	Pearson Correlation	.808**	.792**	1	.674**	.660**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
TI4	Pearson Correlation	.690**	.617**	.674**	1	.752**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
TI5	Pearson Correlation	.539**	.533**	.660**	.752**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
<i>Turnover Intentions</i> (Y)	Pearson Correlation	.856**	.838**	.904**	.875**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Tabel 4.30. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas Intensi *Turnover* (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
T1	0,856	0,306	Valid, bisa dipakai
T2	0,838	0,306	Valid, bisa dipakai
T3	0,904	0,306	Valid, bisa dipakai
T4	0,875	0,306	Valid, bisa dipakai
T5	0,830	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.29 dan 4.30 diperoleh butir pernyataan r hitung T1, T2, T3, T4 dan T5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan semua butir pernyataan dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

Tabel 4.31. Hasil Pengujian Reliabilitas Intensi *Turnover* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	5

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari r tabel yaitu  $0,908 > 0,306$  maka kelima butir pernyataan dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipertanggungjawabkan.

## 2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 4.32. Hasil Pengujian Validitas *Role Ambiguity*

		Correlations					Role Ambiguity
		RA1	RA2	RA3	RA4	RA5	
RA1	Pearson Correlation	1	.531 <sup>**</sup>	.493 <sup>**</sup>	0.000	-.370 <sup>*</sup>	.452 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.003	.006	1.000	.044	.012
	N	30	30	30	30	30	30
RA2	Pearson Correlation	.531 <sup>**</sup>	1	.222	.238	-.074	.574 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.003		.238	.205	.699	.001
	N	30	30	30	30	30	30
RA3	Pearson Correlation	.493 <sup>**</sup>	.222	1	-.190	.159	.620 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.006	.238		.316	.400	.000
	N	30	30	30	30	30	30
RA4	Pearson Correlation	0.000	.238	-.190	1	.406 <sup>*</sup>	.558 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	1.000	.205	.316		.026	.001
	N	30	30	30	30	30	30
RA5	Pearson Correlation	-.370 <sup>*</sup>	-.074	.159	.406 <sup>*</sup>	1	.543 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.044	.699	.400	.026		.002
	N	30	30	30	30	30	30
Role Ambiguity	Pearson Correlation	.452 <sup>**</sup>	.574 <sup>**</sup>	.620 <sup>**</sup>	.558 <sup>**</sup>	.543 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Tabel 4.33. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Role Ambiguity*

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
RA1	0,452	0,306	Valid, bisa dipakai
RA2	0,574	0,306	Valid, bisa dipakai
RA3	0,620	0,306	Valid, bisa dipakai
RA4	0,558	0,306	Valid, bisa dipakai
RA5	0,543	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.32. dan 4.33. diperoleh butir pernyataan r hitung RA1, RA2, RA3, RA4 dan RA5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan semua butir pernyataan dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

Tabel 4.34. Hasil Pengujian Validitas *Role Conflict*

		Correlations					
		RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	Role Conflict
RC1	Pearson Correlation	1	.501**	.106	.430*	.439*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.005	.578	.018	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30
RC2	Pearson Correlation	.501**	1	.185	.071	.177	.548**
	Sig. (2-tailed)	.005		.329	.708	.349	.002
	N	30	30	30	30	30	30
RC3	Pearson Correlation	.106	.185	1	.381*	.258	.637**
	Sig. (2-tailed)	.578	.329		.038	.169	.000
	N	30	30	30	30	30	30
RC4	Pearson Correlation	.430*	.071	.381*	1	.774**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.018	.708	.038		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
RC5	Pearson Correlation	.439*	.177	.258	.774**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.015	.349	.169	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Role Conflict	Pearson Correlation	.675**	.548**	.637**	.783**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Tabel 4.35. Perbandingan r Tabel dan r Hitung Validitas *Role Conflict*

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
RC1	0,675	0,306	Valid, bisa dipakai
RC2	0,548	0,306	Valid, bisa dipakai
RC3	0,637	0,306	Valid, bisa dipakai

RC4	0,783	0,306	Valid, bisa dipakai
RC5	0,754	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.34 dan 4.35. diperoleh butir pernyataan r hitung RC1, RC2, RC3, RC4 dan RC5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan semua butir pernyataan dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.36. Hasil Pengujian Validitas *Time Availability***

		Correlations						
		TA1	TA2	TA3	TA4	TA5	TA6	<i>Time Availability</i>
TA1	Pearson Correlation	1	.232	-.130	-.038	.309*	.211	.371*
	Sig. (2-tailed)		.217	.492	.842	.096	.264	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA2	Pearson Correlation	.232	1	.180	.128	.431*	.482**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.217		.340	.500	.017	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA3	Pearson Correlation	-.130	.180	1	.207	-.077	-.110	.352
	Sig. (2-tailed)	.492	.340		.271	.685	.562	.057
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA4	Pearson Correlation	-.038	.128	.207	1	.550**	.114	.638**
	Sig. (2-tailed)	.842	.500	.271		.002	.548	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA5	Pearson Correlation	.309*	.431*	-.077	.550**	1	.321	.742**
	Sig. (2-tailed)	.096	.017	.685	.002		.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA6	Pearson Correlation	.211	.482**	-.110	.114	.321	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.264	.007	.562	.548	.083		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Time Availability	Pearson Correlation	.371*	.705**	.352	.638**	.742**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.057	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

**Tabel 4.37. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Time Availability***

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
TA1	0,371	0,306	Valid, bisa dipakai
TA2	0,705	0,306	Valid, bisa dipakai
TA3	0,352	0,306	Valid, bisa dipakai
TA4	0,638	0,306	Valid, bisa dipakai
TA5	0,742	0,306	Valid, bisa dipakai
TA6	0,579	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.36. dan 4.37. diperoleh butir pernyataan r hitung TA1, TA2, TA3, TA4, TA5 dan TA5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan semua butir pernyataan dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.38. Hasil Pengujian Validitas *Role Overload***

<i>Correlations</i>						
		RO1	RO2	RO3	RO4	<i>Role Overload</i>
RO1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.425*	.000	.384*	.631**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.019	1.000	.036	.000
	N	30	30	30	30	30
RO2	<i>Pearson Correlation</i>	.425*	1	.116	.085	.651**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.019		.541	.655	.000
	N	30	30	30	30	30
RO3	<i>Pearson Correlation</i>	.000	.116	1	.133	.567**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	1.000	.541		.484	.001
	N	30	30	30	30	30
RO4	<i>Pearson Correlation</i>	.384*	.085	.133	1	.640**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.036	.655	.484		.000
	N	30	30	30	30	30
<i>Role Overload</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.631**	.651**	.567**	.640**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

**Tabel 4.39. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Role Overload***

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
RO1	0,631	0,306	Valid, bisa dipakai
RO2	0,651	0,306	Valid, bisa dipakai
RO3	0,567	0,306	Valid, bisa dipakai
RO4	0,640	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.38. dan 4.39. diperoleh butir pernyataan r hitung RO1, RO2, RO3 dan RO4 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan semua butir pernyataan dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

Tabel 4.40. Hasil Pengujian Validitas *Career Development*

Correlations							
		CD1	CD2	CD3	CD4	CD5	Career Development
CD1	Pearson Correlation	1	.332	-.188	-.188	.256	.295
	Sig. (2-tailed)		.073	.321	.319	.172	.114
	N	30	30	30	30	30	30
CD2	Pearson Correlation	.332	1	.459*	.350	.123	.735**
	Sig. (2-tailed)	.073		.011	.058	.516	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CD3	Pearson Correlation	-.188	.459*	1	.580**	.048	.695**
	Sig. (2-tailed)	.321	.011		.001	.800	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CD4	Pearson Correlation	-.188	.350	.580**	1	.081	.674**
	Sig. (2-tailed)	.319	.058	.001		.672	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CD5	Pearson Correlation	.256	.123	.048	.081	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.172	.516	.800	.672		.003
	N	30	30	30	30	30	30
Career Development	Pearson Correlation	.295	.735**	.695**	.674**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Tabel 4.41. Perbandingan *r* Hitung dan *r* Tabel Validitas *Career Development*

Butir Pernyataan	Nilai <i>r</i> Hitung	Nilai <i>r</i> Tabel	Keterangan
CD1	0,295	0,306	Tidak valid, tidak bisa dipakai
CD2	0,735	0,306	Valid, bisa dipakai
CD3	0,695	0,306	Valid, bisa dipakai
CD4	0,674	0,306	Valid, bisa dipakai
CD5	0,528	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.40 dan 4.41 diperoleh butir pernyataan *r* hitung CD2, CD3, CD4 dan CD5 > *r* tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan keempat butir pernyataan tersebut dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas. Sedangkan butir pernyataan *r* hitung CD1 < *r* tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid sehingga butir pernyataan tersebut tidak disertakan dalam



pengujian reliabilitas. Berarti butir pernyataan yang digunakan berjumlah empat butir pernyataan .

**Tabel 4.42. Hasil Pengujian Validitas *Responsibility***

		Correlations					
		R1	R2	R3	R4	R5	<i>Responsibility</i>
R1	Pearson Correlation	1	.821**	.522**	.604**	.606**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R2	Pearson Correlation	.821**	1	.699**	.611**	.587**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R3	Pearson Correlation	.522**	.699**	1	.602**	.714**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R4	Pearson Correlation	.604**	.611**	.602**	1	.763**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R5	Pearson Correlation	.606**	.587**	.714**	.763**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
<i>Responsibility</i>	Pearson Correlation	.836**	.882**	.830**	.844**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

**Tabel 4.43. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Responsibility***

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
R1	0,836	0,306	Valid, bisa dipakai
R2	0,882	0,306	Valid, bisa dipakai
R3	0,830	0,306	Valid, bisa dipakai
R4	0,844	0,306	Valid, bisa dipakai
R5	0,858	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.42. dan 4.43 diperoleh butir pernyataan r hitung R1, R2, R3, R4 dan R5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan keempat butir pernyataan tersebut dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

Tabel 4.44. Hasil Pengujian Validitas *Job Stress (X1)*

		Correlations						
		Role Ambiguity	Role Conflict	Time Availability	Role Overload	Career Development	Responsibility	Job Stress (X1)
Role Ambiguity	Pearson Correlation	1	.168	.660**	.455*	.327	.766**	.793
	Sig. (2-tailed)		.380	.000	.012	.078	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Role Conflict	Pearson Correlation	.168	1	.245	.304	.052	.250	.475*
	Sig. (2-tailed)	.380		.192	.103	.786	.182	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30
Time Availability	Pearson Correlation	.660**	.245	1	.571**	.515**	.655**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.192		.001	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Role Overload	Pearson Correlation	.455*	.304	.571**	1	.074	.412*	.627*
	Sig. (2-tailed)	.012	.103	.001		.698	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Career Development	Pearson Correlation	.327	.052	.515**	.074	1	.411*	.566*
	Sig. (2-tailed)	.078	.786	.004	.698		.024	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Responsibility	Pearson Correlation	.766**	.250	.655**	.412*	.411*	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.182	.000	.024	.024		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Job Stress (X1)	Pearson Correlation	.793	.475*	.849**	.627*	.566*	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Tabel 4.45. Perbandingan *r* Hitung dan *r* Tabel Validitas *Job Stress (X1)*

Pernyataan Dimensi	Nilai <i>r</i> Hitung	Nilai <i>r</i> Tabel	Keterangan
<i>Role Ambiguity</i>	0,793	0,306	Valid, bisa dipakai
<i>Role Conflict</i>	0,475	0,306	Valid, bisa dipakai
<i>Time Availability</i>	0,849	0,306	Valid, bisa dipakai
<i>Role Overload</i>	0,627	0,306	Valid, bisa dipakai
<i>Career Development</i>	0,566	0,306	Valid, bisa dipakai
<i>Responsibility</i>	0,878	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.44 dan 4.45 diperoleh butir pernyataan *r* hitung *role ambiguity*, *role conflict*, *time availability*, *role overload*, *career* > *r* tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.46. Hasil Pengujian Reliabilitas *Job Stress (X1)***

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.868	29

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach lebih besar dari r tabel yaitu  $0,868 > 0,306$  maka butir pertanyaan dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)

**Tabel 4.47. Hasil Pengujian Validitas *Affective Commitment***

*Correlations*

		AC1	AC2	AC3	AC4	AC5	<i>Affective Commitment</i>
AC1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.438 <sup>*</sup>	.147	.214	-.162	.435 <sup>*</sup>
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.016	.440	.256	.392	.016
	N	30	30	30	30	30	30
AC2	<i>Pearson Correlation</i>	.438 <sup>*</sup>	1	.525 <sup>**</sup>	.585 <sup>**</sup>	.118	.790 <sup>**</sup>
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.016		.003	.001	.534	.000
	N	30	30	30	30	30	30
AC3	<i>Pearson Correlation</i>	.147	.525 <sup>**</sup>	1	.706 <sup>**</sup>	.222	.753 <sup>**</sup>
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.440	.003		.000	.237	.000
	N	30	30	30	30	30	30
AC4	<i>Pearson Correlation</i>	.214	.585 <sup>**</sup>	.706 <sup>**</sup>	1	.414 <sup>*</sup>	.865 <sup>**</sup>
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.256	.001	.000		.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30
AC5	<i>Pearson Correlation</i>	-.162	.118	.222	.414 <sup>*</sup>	1	.526 <sup>**</sup>
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.392	.534	.237	.023		.003
	N	30	30	30	30	30	30
<i>Affective Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.435 <sup>*</sup>	.790 <sup>**</sup>	.753 <sup>**</sup>	.865 <sup>**</sup>	.526 <sup>**</sup>	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.016	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

**Tabel 4.48. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Affective Commitment***

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
AC1	0,435	0,306	Valid, bisa dipakai
AC2	0,790	0,306	Valid, bisa dipakai
AC3	0,753	0,306	Valid, bisa dipakai
AC4	0,865	0,306	Valid, bisa dipakai
AC5	0,526	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.47. dan 4.48. diperoleh butir pernyataan r hitung AC1, AC2, AC3, AC4 dan AC5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan keempat butir pernyataan tersebut dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.49. Hasil Pengujian Validitas *Continues Commitment***

<i>Correlations</i>							
		CC1	CC2	CC3	CC4	CC5	<i>Continues Commitment</i>
CC1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.402*	.487**	.687**	.633**	.827**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.028	.006	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC2	<i>Pearson Correlation</i>	.402*	1	.569**	.528**	.410*	.716**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.028		.001	.003	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC3	<i>Pearson Correlation</i>	.487**	.569**	1	.582**	.597**	.798**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.006	.001		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC4	<i>Pearson Correlation</i>	.687**	.528**	.582**	1	.626**	.860**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.003	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC5	<i>Pearson Correlation</i>	.633**	.410*	.597**	.626**	1	.799**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.024	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
<i>Continues Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.827**	.716**	.798**	.860**	.799**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

**Tabel 4.50. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Continues Commitment***

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
CC1	0,827	0,306	Valid, bisa dipakai
CC2	0,716	0,306	Valid, bisa dipakai
CC3	0,798	0,306	Valid, bisa dipakai
CC4	0,860	0,306	Valid, bisa dipakai
CC5	0,799	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.49 dan 4.50 diperoleh butir pernyataan r hitung R1, R2, R3, R4 dan R5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan keempat butir pernyataan tersebut dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.51. Hasil Pengujian Validitas *Normative Commitment***

		Correlations					
		NC1	NC2	NC3	NC4	NC5	<i>Normative Commitment</i>
NC1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.406*	.513**	.122	.032	.584**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.026	.004	.520	.868	.001
	N	30	30	30	30	30	30
NC2	<i>Pearson Correlation</i>	.406*	1	.413*	.394*	.331	.772**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.026		.023	.031	.074	.000
	N	30	30	30	30	30	30
NC3	<i>Pearson Correlation</i>	.513**	.413*	1	.216	.310	.700**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004	.023		.252	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30
NC4	<i>Pearson Correlation</i>	.122	.394*	.216	1	.452*	.661**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.520	.031	.252		.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
NC5	<i>Pearson Correlation</i>	.032	.331	.310	.452*	1	.652**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.868	.074	.095	.012		.000
	N	30	30	30	30	30	30
<i>Normative Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.584**	.772**	.700**	.661**	.652**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

**Tabel 4.52. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Normative Commitment***

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
NC1	0,584	0,306	Valid, bisa dipakai
NC2	0,772	0,306	Valid, bisa dipakai
NC3	0,700	0,306	Valid, bisa dipakai
NC4	0,661	0,306	Valid, bisa dipakai
NC5	0,652	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.51 dan 4.52 diperoleh butir pernyataan r hitung NC1, NC2, NC3, NC4 dan NC5 > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan keempat butir pernyataan tersebut dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.53. Pengujian Validitas *Organizational Commitment (X2)***

		<i>Correlations</i>			
		<i>Affective Commitment</i>	<i>Continues Commitment</i>	<i>Normative Commitment</i>	<i>Organizational Commitment (X3)</i>
<i>Affective Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.480**	.439*	.775**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.007	.015	.000
	N	30	30	30	30
<i>Continues Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.480**	1	.435*	.839**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007		.016	.000
	N	30	30	30	30
<i>Normative Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.439*	.435*	1	.770**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.015	.016		.000
	N	30	30	30	30
<i>Organizational Commitment (X3)</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.775**	.839**	.770**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

**Tabel 4.54. Perbandingan r Hitung dan r Tabel Validitas *Organizational Commitment (X2)***

Pernyataan Dimensi	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	0,775	0,306	Valid, bisa dipakai
<i>Continues Commitment</i>	0,839	0,306	Valid, bisa dipakai
<i>Normative Commitment</i>	0,770	0,306	Valid, bisa dipakai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.53 dan 4.54 diperoleh butir pernyataan r hitung affective commitment, continues commitment dan normative commitment  $>$  r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat disertakan dalam pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.55. Hasil Pengujian Reliabilitas *Organizational Commitment (X2)***

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,852	15

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari r tabel yaitu  $0,852 > 0,306$  maka item pertanyaan dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 4.56. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		79
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.96082336

<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.098
	<i>Positive</i>	.098
	<i>Negative</i>	-.088
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.875
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.428
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Dari Tabel 4.56 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,875 dengan tingkat signifikansi jauh di atas 0,05 yaitu dapat dilihat pada *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,428. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel residual terdistribusi normal.

## 2. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.57. Hasil Uji Durbin Watson**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.168	4.013	1.799
<i>a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment (X2), Job Stres (X1)</i>					
<i>b. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)</i>					

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.57 hasil perhitungan Durbin Watson sebesar 1,799 dan akan dibandingkan dengan Tabel Durbin Watson yang menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5% (0,05). Dengan jumlah responden 79 dan variable independen  $k = 2$  dalam Tabel Durbin Watson diperoleh  $dL = 1,5830$  dan  $dU = 1,6867$ . Sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan sebelumnya menjadi :

$$d_u < d < 4 - d_u$$

$$1,6867 < 1,799 < 4 - 1,6867$$

$$1,7141 < 1,798 < 2,3133$$



Dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.58. Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>Job Stres (X1)</i>	.927	1.079
	<i>Organizational Commitment (X2)</i>	.927	1.079
<i>a. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)</i>			

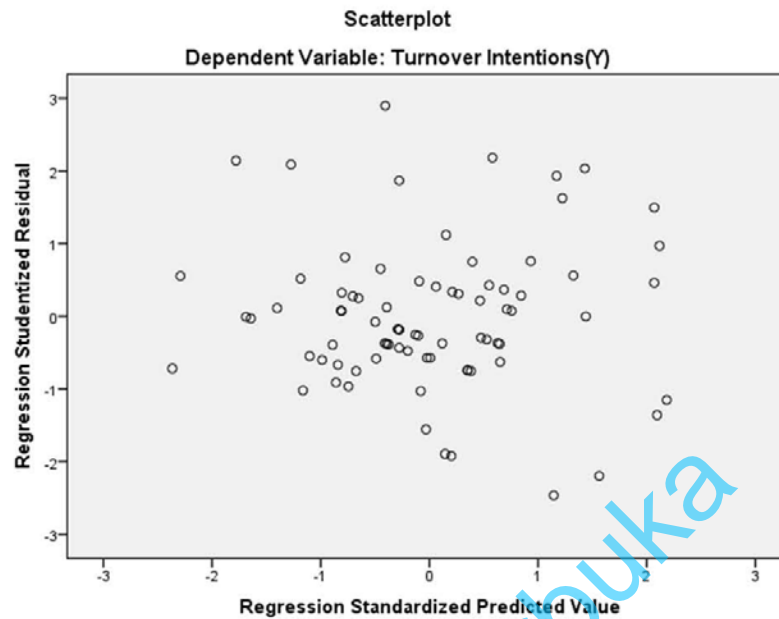
Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Dari Tabel 4.58 didapatkan VIF untuk kedua variabel independen sebesar 1,079. Sedangkan untuk nilai toleransi sebesar 0,927. Janie (2012: 23) menyatakan bahwa jika nilai VIF tidak ada yang diatas 10 dan nilai toleransi dibawah 0,10 maka tidak terbuti adanya multikolinearitas yang serius.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas ada dua cara yaitu dengan metode grafik dan metode statistik.

### a. Metode Grafik



**Gambar 4.1. Grafik Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan tampilan grafik *scatterplots* pada gambar 4.1 menunjukkan titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### b. Metode Statistik

Metode statistik yang digunakan adalah Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* (AbsUi) dengan variabel independen lainnya.

Tabel 4.59. Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	6.578	2.850		2.308	.024
	<i>Job Stres (X1)</i>	.010	.024	.050	.438	.663
	<i>Organizational Commitment (X2)</i>	-.080	.038	-.241	-2.091	.040

*a. Dependent Variable: AbsUi*

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Dari Tabel 4.59 menunjukkan nilai sig. masing-masing 0,663 dan 0,040 yang semuanya di atas 0,01 maka tidak terdapat heterokedastisitas.

## E. Uji Hipotesis

Bagian sebelumnya telah menjelaskan tentang uji asumsi klasik terhadap persamaan regresi berganda yang diteliti dan menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda telah memenuhi asumsi-asumsi klasik. Untuk selanjutnya dilakukan pengujian terhadap hasil regresi secara bersama-sama dengan Uji-F dan Uji-t. Selain itu juga dilakukan analisa koefisien determinasi dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan variabel lain diluar variabel yang diteliti terhadap variabel terikat.

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*

$H_1$  : Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*

**Tabel 4.60. Hasil Uji Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover***

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			order	Partial	Part
1	(Constant)	12.260	4.451		2.754	.007			
	<b>Job Stres (X1)</b>	<b>.109</b>	<b>.037</b>	<b>.314</b>	<b>2.924</b>	<b>.005</b>	<b>.375</b>	<b>.318</b>	<b>.302</b>
	Organizational Commitment (X2)	-.126	.060	-.228	-2.122	.037	-.313	-.237	-.219

a. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.60 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,924. Dengan  $df = n - k = 79 - 3 = 76$  dan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  satu arah = 1,665. Karena  $t_{hitung}$  (2,924) >  $t_{tabel}$  (1,665) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* (Y) “diterima”.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover*

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Komitmen organisasional tidak berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*

$H_1$  : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*

Berdasarkan Tabel 4.60 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar (-2,122). Dengan  $df = n - k = 79 - 3 = 76$  dan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  satu arah = (-1,665). Karena  $t_{hitung}$  (-2,122) <  $t_{tabel}$  (-1,665) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasional (X2) berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* (Y) “diterima”.

### 3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

$H_1$ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

**Tabel 4.61. Hasil Uji Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.261	4.360		14.740	.000
	Job Stres (X1)	-.170	.069	-.271	-2.466	.016

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	Job Stres (X1)	-.271	-.271	-.271

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (X2)

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Persamaan analisa regresi yang diperoleh adalah  $Y = 64,261 - 0,170 X1$ .

Berdasarkan Tabel 4.61 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar (-2,466). Dengan  $df = n - k = 79 - 3 = 76$  dan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  satu arah = (-1,665). Karena  $t_{hitung} (-2,446) < t_{tabel} (-1,665)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (X2) "diterima".

#### 4. Pengujian secara simultan terhadap Intensi *Turnover*

Untuk melakukan pengujian secara simultan digunakan uji F yang bertujuan untuk mengukur pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.62. Hasil Uji Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Secara Simultan terhadap Intensi *Turnover***

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.166	2	142.583	8.855	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1223.771	76	16.102		
	Total	1508.937	78			

a. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)  
 b. Predictors: (Constant), Organizational Commitment (X2), Job Stres (X1)

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Ditentukan  $db_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $db_2 = n - k - 1 = 79 - 3 - 1 = 75$ .

Sehingga diperoleh  $F_{\text{tabel}(2,75)} = 3,119$ . Berdasarkan Tabel 4.62 diperoleh F hitung = 8,855. Karena  $F_{\text{hitung}}(8,855) > F_{\text{tabel}}(3,119)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti stres kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

**Tabel 4.63. Hasil Uji Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.168	4.013	.189	8.855	2	76	.000

a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment (X2), Job Stres (X1)  
 b. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Berdasarkan Tabel 4.63 menunjukkan hasil  $R^2$  adalah sebesar 0,435 berarti hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional adalah sebesar 43,5 % atau dapat dikatakan sedang.  $R Square$  sebesar 0,189 berarti 18,9% faktor-faktor intensi *turnover* bisa dijelaskan oleh variabel stres kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 81,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk *Adjusted R Square* sebesar 0,168 atau 16,8% menunjukkan bahwa faktor-faktor intensi *turnover* dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor-faktor lain tersebut antara lain : kepuasan kerja seperti dalam penelitian Sumarno (2007) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. Sedangkan dalam penelitian Ali dan Kristiani (2006: 10) menyebutkan bahwa faktor dominan yang bermakna secara statistik terhadap niat pindah adalah pendidikan, asal daerah, kesempatan pengembangan diri dan rutinitas pekerjaan. Dalam penelitian Nasution (2009) membuktikan bahwa pekerjaan, kualitas supervisi, hubungan sesama pekerjaan, kesempatan promosi dan gaji berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Dalam penelitian Lehong dan Hongguang (2012: 4442) menyebutkan bahwa : " *Statistics show that the factors conversion cost, job satisfaction, compensation, opportunity, dull work, the colleague support degree, friends support degree have a significant influence on turnover intention of key employees*".

Tabel 4.64. Hasil Uji Koefisien

Model		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12.260	4.451		2.754	.007			
	Job Stres (X1)	.109	.037	.314	2.924	.005	.375	.318	.302
	Organizational Commitment (X2)	-.126	.060	-.228	-2.122	.037	-.313	-.237	-.219

a. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2013

Persamaan analisa regresi yang diperoleh adalah  $Y = 12,260 + 0,109X1 - 0,126 X2$ .

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian kuantitatif dengan metode regresi linear berganda menunjukkan bahawa kedua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen intensi *turnover* (Y).

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahawa stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* (Y). Hal ini berarti semakin besar stres kerja maka semakin besar juga intensi *turnover*-nya dan semakin kecil stres kerja akan semakin kecil juga intensi *turnover*-nya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Huang, Chuang dan Lin (2003: 526) yang menyatakan hubungan kelelahan emosional dengan keinginan berhenti bekerja dan juga Layne, Hohenshil dan Singh (2004: 26) dalam penelitiannya menyebutkan tentang variabel yang secara signifikan mempengaruhi intensi turnover adalah stres. Selain itu menurut penelitian Lubis, Budiarto, dan Zulaifah



(2008) dan juga Zhang dan Zhang (2012: 104) menyimpulkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan intensi *turnover*, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat intensi *turnover* karyawan.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover***

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa komitmen organisasional (X2) berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* (Y). Hal ini berarti semakin besar besar komitmen organisasional maka akan semakin kecil intensi *turnover*. Dan semakin kecil komitmen organisasional akan semakin besar intensi *turnover*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wening (2005: 139) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah keinginan untuk berpindah. Dan juga mendukung penelitian Cohen dan Golan (2007: 427) yang mengatakan bahwa semakin rendah komitmen organisasional akan semakin tinggi intensi *turnover*. Sejalan dengan peneliti tersebut Lew (2011: 113) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang rendah akan berujung pada meningkatnya intensi *turnover*. Demikian juga dengan Newman, Thanacoody dan Hui (2011: 1782) dan penelitian Kumar, Ramendran dan Yacob (2012: 27) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan negatif dengan intensi *turnover*.

## **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (X2). Hal ini berarti semakin besar stres kerja akan semakin kecil komitmen organisasional dan sebaliknya semakin kecil stres kerja akan semakin besar komitmen organisasional.

Hasil pembuktian penelitian ini mendukung hasil penelitian Mulyati (2008) ; Ho, *et. al.*, (2009: 6) ; Anton (2009: 193) dan Nursyamsi (2012: 12) menyatakan bahwa peran stres berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Demikian juga dalam penelitian Lambert, Kelley dan Hogan (2012: 57) menyimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosi (*emotional exhaustion*).

Universitas Terbuka

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* (Y) “diterima” dengan  $t = 2,924$ ,  $p > 0.05$ . Hal ini berarti semakin besar stres kerja maka semakin besar juga intensi *turnover*-nya dan semakin kecil stres kerja akan semakin kecil juga intensi *turnover*-nya.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasional (X2) berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* (Y) “diterima” dengan  $t = -2,122$ ,  $p < 0,05$ . Hal ini berarti semakin besar besar komitmen organisasional maka akan semakin kecil intensi *turnover*. Dan semakin kecil komitmen organisasional akan semakin besar intensi *turnover*.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (X2) “diterima” dengan  $t = -2,466$ ,  $p < 0,05$ . Hal ini berarti semakin besar stres kerja akan semakin kecil komitmen organisasional dan sebaliknya semakin kecil stres kerja akan semakin besar komitmen organisasional.
4. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover*.

5. Faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap intensi *turnover* dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut antara lain kepuasan kerja, pendidikan, asal daerah, kesempatan pengembangan diri, rutinitas pekerjaan, *conversion cost*, *compensation*, *opportunity*, *dull work*, *the colleague support degree*, dan *friends support degree*.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja, komitmen organisasional dan intensi *turnover* karyawan di PT. Sanipak Indonesia dalam kategori sedang.

## **B. Saran**

Berdasarkan simpulan diatas maka disarankan kepada manajemen PT. Sanipak Indonesia berikut ini :

1. Dalam penelitian ini didominasi oleh 77% karyawan produktif dengan usia 21-30 tahun, 86% karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun, 67% karyawan perempuan, 74,7% karyawan dengan jabatan sebagai operator, 81% karyawan yang belum menikah dan 86,1% dengan status karyawan kontrak. Oleh karena itu generalisasi dalam penelitian ini lebih mengacu kepada karyawan produktif dengan usia muda, belum menikah dan mempunyai status pekerjaan sebagai karyawan kontrak.
2. Selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang tidak produktif dengan kriteria : usia lebih dari 30 tahun, memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, laki-laki, dengan jabatan setingkat *staff* dan *managerial*, menikah dan berstatus sebagai karyawan tetap/ permanen.

3. Hasil kuesioner variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 41-50 tahun memiliki tingkat komitmen yang rendah. Karyawan dengan usia tersebut pada umumnya adalah karyawan tetap. Oleh karena itu manajemen PT. Sanipak Indonesia harus memberikan kebijakan yang tepat untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan tersebut antara lain dengan mengadakan *annual party* setiap tahun, memberikan *medical check up* tahunan untuk karyawan tetap, memberikan kesempatan berorganisasi ( serikat pekerja, kegiatan keagamaan, dan kegiatan olahraga ), pelatihan – pelatihan serta kesempatan untuk mendapatkan promosi dan pemberian penghargaan pengabdian yang didasarkan pada masa kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anton, C. (2009). *The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment*. International Journal of Psychology, 2009, 44 (3), 187–194
- Abston, K. A. dan Kupritz, V. W. (2011). *Employees as Customers : ExplorinService Climate, Employee Patronage, and Turnover*. Performance Improvement Quarterly, 23(4) PP-7-26.
- Achmat, Z. (2010). *Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan?* Diambil tanggal : 10 Juli 2013 di World Web Wide : <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/Theory-of-Planned-Behavior-masihkah-relevan1.pdf>
- ADP (2012). *Total Absence Management Two Decades After the Passage of FMLA*
- Allen, D. G. (2007). *Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover?* Journal of Management, Vol. 32 No. 2, April 2006 237-256
- Ali dan Kristiani (2006). *Keinginan Pindah Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil Kabupaten Kotawaringin Timur*. Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Astuti, W., W. (2012). *Analisis Kepuasan Pelanggan Mengenai Kualitas Pelayanan Service Excellent Komputer Semarang*. Management Analysis Journal I (1) (2012). Pp. 3-6
- Aydogdu, S. dan Asikgil, B. (2011). *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*. International Review of Management and Marketing. Vol. 1, No. 3, pp. 43-53.
- Blommea, R.J., Van Rheedeb, A. dan Trompb, D.M. (2010). *The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: a research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees*. The International Journal of Human Resource Management, Vol. 21, No. 1, January 2010, 144–162
- Brum, S. (2007). *What Impact Does Training Have on Employee Commitment and Employee turnover?* Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series, 1-13

- Brock, M.E. dan Buckley, M.R. (2012). *The Role of Stress in Workers' Compensation : Past, Present and Future*. Public Personnel Management Volume 41 No. 1 Spring 2012, pp. 1-14.
- Carol S. Brewer, Christine T. Kovner, William Greene, Magdalene Tukov-Shuser dan Maja Djukic (2011). *Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals*. *Journal of Advanced Nursing* 68(3), 521–538
- Cohen, A. dan Golan, R. (2007). *Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities*. *Career Development International* Vol. 12, No. 5, 416-432
- David Pitts, D. , Marvel, J. dan Fernandez, S. (2011) *So Hard to Say Goodbye? Turnover Intention among U.S. Federal Employees Public Administration Review September | October 2011, 751-760*
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Indeks.
- Gudono (2011). *Analisis Data Multivariat*. BPFE : Yogyakarta.
- Gupta, N. (2012). *Factors Contributing To The Employee Turnover In Pharmaceutical Companies In India: A Case Study Of Ranbaxy Laboratories Limited*. *Indian Streams Research Journal* Volume 2, Issue. 8, Sept 2012 Page 1-8.
- Guntur, R. M.Y., Haerani, S. dan Hasan, M. (2012). *The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private hospitals in Indonesia*. *African Journal of Business Management* Vol. 6(38), pp. 10303-10311.
- Hermita (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Hasyim (2012). *Teori Tindakan Beralasan dan Teori Perilaku Rencana dalam Pengadopsian Sistem Teknologi Informasi*. Politeknik Negeri Ujung Pandang. Diambil tanggal : 10 Juli 2013 di World Web Wide : <http://lecturer.poliupg.ac.id/hasyim/Publikasi/artikel%20Hasyim%20TRA%20TPB.pdf>
- Huang, I.C, Chuang, C.H, dan Lin, H.C. (2003). *The Role of Burnout in the Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions*. *Public Personal Management* Volume 32 No. 4 Winter 2003, p. 519-531

- Hussain, T., dan Asif, S. (2012). *Is Employees' Turnover Intention Driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support?*. Journal of Quality and Technology Management Volume VIII, Issue II, December 2012, Page 01–10
- Ho, W., H., Chang, C., S., Shih, Y., L. dan Liang, R., D. (2009). *Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment*. BMC Health Services Research 2009, 1-10
- Ingram, J.S. dan Pilla, S.D. (2007). *Stress in the Workplace*. Global Risk Control Services Occupational Health and Safety. A Research White Paper, pp.1-24.
- Janie, D., N., A. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Penerbit : Semarang University Press.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Kleiner, S. dan Pavalko, E.K. (2010). *Clocking In : The Organization of Work Time and Health in the United States*. The University of North Carolina Press Social Forces 88(311483-1488, March 2010
- Kumar, R., Ramendran, C., dan Yacob, P. (2012). *A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Importance of their Commitment*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences May 2012, Vol. 2, No. 5 p. 9-42
- Lambert, E., G., Kelley, T. dan Hogan, N., L. (2012). *Hanging on Too Long: The Relationship between Different Forms of Organizational Commitment and Emotional Burnout among Correctional Staff*. Am J Crim Just 38:51–66
- Layne, C.M., Hohenshil, T.H., dan Sigh, K. (2004). *The Relationship of Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors*. RCB 48:1 pp. 19–30 (2004)
- Lehong dan Hongguang (2012). *Research on Turnover Intention and Countermeasure of Key Employees in Xuzhou Coal Mining Groups*. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology 4(21): 4438-4442.
- Lew, T., Y. (2011). *Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of academics in Malaysia 2010 International Conference on Business and Economics Research vol.1 (2011), 110-114.*



- Liu, B., Liu, J., dan Hu, J. (2010). *Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector*. *Social Behavior and Personality*, 2010, 38(5), 615-626
- Long, S. A., Perumal, P., dan Ajagbe, M.A. (2012). *The Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Turnover Intention: A Conceptual Model*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. June 2002 Vo. 4, No. 2
- Mathis, L. R. dan Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Malik, M. E., Danish, R., Q., dan Munir, Y. (2011). *Employee's Turnover Intentions: Is this HR Failure or Employee's Better Employment Opportunity? 2011 International Conference on Innovation, Management and Service*. IPEDR vol.14(2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore, 326-331.
- McKinney, W. R., Kenneth. R., Bartlett, K.R., and Mulvaney, M.A. (2007). *Measuring the Costs of Employee Turnover in Illinois Public Park and Recreation Agencies: An Exploratory Study*. *Journal of Park and Recreation Administration* Volume 25, Number 1 Spring 2007 pp. 50-74
- Mercer (2008). *The Total Financial Impact of Employee Absences Survey Highlights*.
- Muhidin, S.,A. dan Abdurahman, M. (2011) *Analisis Korelasi Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS)*. Penerbit: Pustaka Setia Bandung
- Mulyati, S. (2008). *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik di Jakarta)*. Diambil tanggal : 10 April 2013 di World Web Wide : [http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2008/Artikel\\_20204995.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2008/Artikel_20204995.pdf)
- Nasution, W., A. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan*. *Jurnal Mandiri* Volume 4, Nomor 1.
- Nayaputera, Y (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee di PT. Plaza Indonesia Reality TBK*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Indonesia. Jakarta.

- Newman, A., Thanacoody, R. dan Hui, W. (2011). *The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intentions: as tudy of multinationals in the Chinese service sector. The International Journal of Human Resources Management* Vol.22, No.8, 1765-1787.
- Nursyamsi, I. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM) Universitas Islam Sultan Agung (Unissula), Semarang Tgl 6-7 Desember 2012, p. 1-16.
- Nefliwati, A. (2009). *Hubungan Stresor Kerja dengan Prevalensi Stres di PT. Actavis Indonesia*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Penerbit PT. Gramedia Utama : Jakarta.
- Ongori, H. (2007). *A review of the literature on employee turnover African Journal of Business Management*. pp. 049-054.
- Paoline III, E.A. dan Eric G., Lambert, E.G. (2011). *The Issue of Control in Jail: The Effects of Professionalism, Detainee Control, and Administrative Support on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Jail Staff*. *Am J Crim Just* No. 37:179–199
- Prihatini, L. D. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Rainayee, R. (2012). *Organization, Job, Perks and Employee turnover Intentions. International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*. Volume I, December 2012, 17-21.
- Robbins, S. R. dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sani, N., Z. (2008). *Pengaruh Kinerja Pengelolaan Program KB dan Program KB Terhadap Pencapaian Program KB di Kabupaten Karimun*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Sari, R., N dan Iskandar, B., P. (2012). *Comparing The Performance of Sith VCO Body Balm to Body Butter Using Blind-Test Method*. *Journal of Business and Management*. Vol. 1, No.3, 2012: 170-17.

- Setiawan, N. (2007). *Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan : Telaah Konsep dan Aplikasi*. Fakultas Peternakan Universitas Padjadjaran. November 2007.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Suhayati, E.(2012). *The Influence of Audit Fee, Audit Time Budget Pressure and Public Accountant Attitude on the Public Accountant Dysfunctional Behavior and It's Implication on Audit Quality Survey on "Small' Scale Public Accounting Firm's in Java*. Journal of Global Management . July 2012. Volume 4 Number 1.
- Sumarno (2007). *Masalah Komitmen dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Niat Keluar*. Masalah Seminar Hasil-hasil Penelitian Dosen. Universitas Pembangunan Nasional veteran Jawa Timur.
- Tarmo (2008). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Prajurit TNI Angkatan Laut di Pangkalan TNI Angkatan Laut Dumai*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka. Jakarta.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia. Vol. 1 No. 1, pp. 1-14.
- Unam, J., M. (2012). *Material Management for Business Success: The case of the Nigerian Bottling Company Plc*. International Journal of Economics and Management Sciences. Vol. 1, No.7, pp. 50-56.
- Wang, C. Y., Chen, M. H., Hyde, B., dan Hsieh, L. (2010). *Chinese Employees' Work Values and Turnover Intentions in Multinational Companies : The Mediating Effect of Pay Satisfaction*. Social Behavior And personality, 38(7), 871-894.
- Wening, N. (2005). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan Intensi Keluar Survivor*. Kinerja, Volume 9, No.2, Th. 2005: Hal. 135-147
- Witerton, J. (2004). *A conceptual model of labour turnover and retention*. Human Resource Development International 7:3 (2004), pp. 371–390

- Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Yuliati, W. (Ed) (2004). *Manajemen Stres*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Zhang, J. dan Zhang, Q. (2012). *Teacher Burnout and Turnover Intention in Chinese Sample : The Mediating Role of Theacher Satisfaction*. China Media Research, 8(2),

Universitas Terbuka

## LAMPIRAN 1. RIWAYAT HIDUP PENELITI

### I. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Muhamad Sigid Safarudin  
 Tempat, tanggal lahir : Purwodadi, 07 Januari 1980  
 Agama : Islam  
 Status Perkawinan : Menikah  
 Alamat Sekarang : Buana Bukit Permata Cluster Rubi No. 111 RT.03  
 RW.XVIII Kelurahan Tembesi Kecamatan Sagulung  
 Batam 29434.  
 Telepon Rumah : (0778) 7207996  
 Hp : 081364811685  
 E-Mail : sigid@myquran.com,muhamadsigidsafarudin@gmail.com

### II. RIWAYAT PENDIDIKAN

#### A. Pendidikan Formal

1986 – 1992 SDN XIV Purwodadi Grobogan.  
 1992 - 1995 SMPN I Purwodadi Grobogan.  
 1995 - 1999 SMKN VII ( STMN Pembangunan ) Jurusan Listrik Tenaga  
 (Kurikulum 4 Tahun)  
 2001 - 2004 Universitas STIKUBANK Semarang Jurusan DIII Teknik  
 Komputer  
 2009 - 2010 STMIK PUTERA Batam Jurusan Sistem Informasi  
 Manajemen  
 2011- Sekarang Universitas Terbuka Jurusan Magister Manajemen

#### B. Pendidikan Non Formal

1997 – 1998 Kursus Komputer LPK Wahana Semarang.  
 1998 Kursus Komputer Magistra Utama Semarang.  
 1999 *Training PLC Programming* dari PT. Mandala Adhiperkasa  
 Sejati Semarang.  
 1999 *English Course Level IV IEC branch 02* Semarang.  
 2000 Kursus Teknisi Komputer Dasar LPK Budiman Semarang  
 2004 Kursus *Graphic Design* LPK Alfabank Semarang  
 2005 Kursus Jaringan Komputer (Citrix, Web cam, Linux

- Networking, Win 2000 Server, Win NT Server, Wireless Connection) di Elkacom Semarang
- 2007 *English Course Level 1* di Wong Djie College Batam.
- 2007 *Japanese Course Level 1* di Wong Djie College Batam.
- 2007 Pendidikan AK3 Umum di PT. Multitransfer Technology Batam.
- 2009 Upgrade ISO 9001:2008 Permysis Consulting di Mercure Hotel Batam.
- 2009 *CCNA Exploration: Networks Fundamentals* di Politeknik Batam.
- 2011 *Advance Training APEC Information Technology* diadakan oleh Matsushita Gobel Foundation supported by APEC & JAVADA
- 2011 *Grafology Training for Selection & Recruitment Basic Level* oleh IPSM ( Ikatan Praktisi Sumber Daya Manusia ) Barelang.
- 2011 *Grafology Training Intermediate & Advance Level for gaining CGI ( Cerified Grafology Interpreter )*.
- 2011 *Workshop Building Salary Scale & Structure* diadakan oleh Batam Human Excellence di Harmoni One Hotel Batam.

### III. PENGALAMAN KERJA

- 1998 Mengajar Teknik Kepramukaan di SDN Randugarut 01 Semarang.
- 1998 Praktik Kerja Lapangan di PT. Inti General Yaja Steel Semarang.
- 1999 Teknisi Listrik di PT. Woodland Furniture Industries.
- 1999 Teknisi Listrik di PT. Espera Satya Offset Semarang.
- 2000 Teknisi Listrik di PT. Suryamulya Bangun Indo Semarang.
- 2005 *Technical Support* di PT. Multi Jaring Manunggal Semarang authorized PT. Linknet Internet Service Provider Semarang.
- 2006 – 2013 *IT and GA Staff, Safety Officer* di PT. Sanipak Indonesia Batam
- 2013 – Sekarang SSTF (*Senior Staff*) HRD di PT. Sanipak Indonesia Batam.
- 2008 *English Freelance Interpreter* (Larry & Debra Stacker). (Proyek Caterpillar di Batam).

2007 - Sekarang	Guru Seni Lukis <i>Freelance</i> .
2009	<i>Live Show</i> di Kei FM <i>Unique Station</i> Batam ” Mengasah Kreativitas Anak Melalui Menggambar”.
2011	Mengajar “ Simple IT ” di SDN 007 Sekupang Batam.
2011	Instruktur <i>Freelance</i> Teknisi Komputer Dasar di LPK Alfabank Batu Aji
2012	<i>English Freelance Interpreter</i> (Hidenori Fukuda). (Proyek Mitsui & Co., Ltd di Batam).

### III. KETRAMPILAN KOMPUTER

#### A. *Operating System*

Windows 98, 2000, XP, Vista, & Windows 7, Linux Suse, Mandriva.

#### B. *Application*

Microsoft Office (Word, Excel, Outlook Express, Publisher, Access, Power Point) Ver. 95, 97, 2000, 2003, 2010, Open Office, Lotus Notes 5.11, 5.12, IBM AS400, Microsoft Project, Microsoft Visio, IBM SPSS V.20.

#### C. *Graphic Design*

Photoshop, Corel Draw, Dream Weaver, Page Maker

#### D. *Programming*

HTML, PHP, Assembler, Delphi.

#### E. *On Line Data*

Friendster, Facebook : id Muhamad Sigid; ( sigid@myquran.com ).

Website:

[www.ansorkepri.org](http://www.ansorkepri.org), [www.majelistaklimnurulhidayah.wordpress.com](http://www.majelistaklimnurulhidayah.wordpress.com),

[www.madrasahyanbuulquran.wordpress.com](http://www.madrasahyanbuulquran.wordpress.com), [www.arwaniyyahbatam.com](http://www.arwaniyyahbatam.com).

### IV. PENGALAMAN ORGANISASI

1992 – 1995	Anggota Palang Merah Remaja (PMR) di SMPN I Purwodadi Grobogan Jawa Tengah
1995 – 1999	Ketua Teknik Kepramukaan Ambalan Ir. Soekarno – Fatmawati dan meraih Penegak Laksana di STMN Pembangunan Semarang.
1995 – 1999	Ketua AKSES ( Ajang Kreativitas Seni Siswa/ Majalah Dinding Sekolah) di STMN Pembangunan Semarang
1995 – 1999	Anggota RO-IS ( Kerohanian Islam ) di STM Negeri Pembangunan Semarang.

2008 – 2009	Ketua Majelis Taklim Nurul Hidayah PT. Sanipak Indonesia
2009 – 2013	Ketua Koordinator Departemen Ilmu Pengetahuan & Teknologi serta Kajian Strategis dalam Pengurus Wilayah Gerakan Pemuda Ansor Kepulauan Riau.
2011 - Sekarang	Sekretaris Yayasan Arwaniyyah Cabang Batam ( Pondok Pesantren Yanbu'ul Qur'an Cabang Batam ).

Universitas Terbuka



## LAMPIRAN 2. INSTRUMEN PENELITIAN KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk maksud penelitian tesis dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Karyawan di PT. Sanipak Indonesia”** dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Jumlah kuesioner terdiri dari tiga bagian untuk mengukur stres kerja, komitmen organisasional dan intensi *turnover*. **Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiannya.**

**NO. RESPONDEN :** *(diisi oleh peneliti)*

*Mohon nomor karyawan agar dapat diisi untuk memastikan anda telah berpartisipasi dalam riset ini.*

**EMPLOYEE NO :**

### I. IDENTITAS RESPONDEN

**Petunjuk :** Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan sesuai dengan diri anda.

**1. Usia :**

- ( ) <20 tahun      ( ) 21-30 tahun      ( ) 31-40 tahun      ( ) 41-50 tahun  
( ) >50 tahun

**2. Masa Kerja :**

- ( ) <1 tahun      ( ) 1-2 tahun      ( ) 3-5 tahun      ( ) 6-10 tahun  
( ) 11 – 20 tahun      ( ) >20 tahun

**3. Jenis Kelamin :** ( ) Laki-laki      ( ) Perempuan

**4. Jabatan :**

- ( ) Operator      ( ) Clerk      ( ) Security      ( ) Stock Keeper  
( ) Staff      ( ) Sub Leader      ( ) Leader      ( ) JSV  
( ) SPV      ( ) Senior SPV      ( ) Senior Staff      ( ) Manager

**5. Departemen :**

- ( ) HRD      ( ) PPIC      ( ) Accounting Purchasing      ( ) Production

**6. Status Pernikahan :** ( ) Belum Menikah      ( ) Menikah

**7. Status Karyawan :** ( ) Kontrak (PKWT)      ( ) Tetap (PKWTT)

**8. Jenjang Pendidikan :**

- ( ) SMU/SMK/Sederajat      ( ) Diploma (D1-D3)/Sederajat      ( ) S1/Sederajat

### II. DAFTAR PERNYATAAN RESPONDEN

**Petunjuk :** Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia. Pilihlah jawaban yang **PALING SESUAI** dengan kondisi diri Anda. Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)      2 = Tidak Setuju (TS)      3 = Ragu-Ragu (RR)  
4 = Setuju (S)      5 = Sangat Setuju (SS)

Seperti pada contoh nomor 1. Sedangkan jika Anda ingin mengganti jawaban, coretlah jawaban pertama Anda. Kemudian pilihlah jawaban yang lebih sesuai dengan kondisi diri Anda, seperti contoh nomor 2:

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa sudah bekerja dengan keras.				X	
2.	Saya merasa disukai banyak orang.			✗		X

### SELAMAT MENGERJAKAN

#### Kuesioner 1 : Intensi *Turnover* (Y)

Intensi *Turnover* adalah keinginan karyawan secara sadar untuk meninggalkan atau bertahan dengan pekerjaannya karena kondisi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja atau karena keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru dalam waktu tertentu.

PERNYATAAN	KODE	JAWABAN				
		STS	TS	RR	S	SS
<b>I Intensi <i>Turnover</i> (Y)</b>	<b>IT</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Saya berpikir untuk keluar.	TI1					
2. Saya mungkin secara aktif akan mencari pekerjaan lain.	TI2					
3. Saya mungkin dalam waktu dekat akan meninggalkan perusahaan ini.	TI3					
4. Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik	TI4					
5. Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan gaji lebih tinggi	TI5					

Sumber : Witasari (2009)

#### Kuesioner 2 : Stres Kerja (X1)

Stres Kerja adalah terjadinya kelelahan fisik dan mental dikarenakan target kerja yang tidak realistis dengan sarana dan prasarana yang ada.

PERNYATAAN	KODE	JAWABAN				
		STS	TS	RR	S	SS
<b>I Kebingungan Peran (<i>Role Ambiguity</i>).</b>	<b>RA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas.	RA1					
2. Saya tidak tahu kepada siapa harus melapor dan siapa yang harus melapor kepada saya.	RA2					
3. Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.	RA3					
4. Saya sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya	RA4					
5. Saya tidak memahami sumbangan pekerjaan yang saya kerjakan terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.	RA5					

PERNYATAAN		KODE	JAWABAN				
			STS	TS	RR	S	SS
<b>II</b>	<b>Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>).</b>	<b>RC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya.	RC1					
2	Saya dalam posisi terjepit di antara atasan saya dan bawahan saya.	RC2					
3	Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini.	RC3					
4	Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan satu dan ditolak karyawan lain.	RC4					
5	Saya mendapat tugas pekerjaan yang menimbulkan konflik dari dua atau lebih karyawan.	RC5					
PERNYATAAN		KODE	JAWABAN				
			STS	TS	RR	S	SS
<b>III</b>	<b>Ketersediaan Waktu (<i>Time Availability</i>).</b>	<b>TA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah dan mengerjakannya di hari Minggu.	TA1					
2	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat tak penting yang menyita jam kerja saya.	TA2					
3	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya.	TA3					
4	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.	TA4					
5	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat.	TA5					
6	Saya tidak memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan.	TA6					
PERNYATAAN		KODE	JAWABAN				
			STS	TS	RR	S	SS
<b>IV</b>	<b>Komponen Kelebihan Beban Kerja (<i>Role Overload-Quantitative</i>).</b>	<b>RO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal.	RO1					
2	Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan ke saya, kadang terlalu sulit dan kompleks.	RO2					
3	Tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks	RO3					
4	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki atau fasilitas yang disediakan.	RO4					

PERNYATAAN		KODE	JAWABAN				
			STS	TS	RR	S	SS
<b>V</b>	<b>Pengembangan Karier (<i>Career Development</i>)</b>	<b>CD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya tidak mendapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini.	CD1					
2	Jika saya mengharapkan promosi, saya hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini.	CD2					
3	Saya merasa karier saya tak akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini.	CD3					
4	Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan ketrampilan baru di pekerjaan saya.	CD4					
5	Saya merasa karier saya sudah mentok.	CD5					
PERNYATAAN		KODE	STS	TS	RR	S	SS
<b>VI</b>	<b>Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>).</b>	<b>R</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya dibebani tanggung jawab untuk membimbing karyawan lain.	R1					
2	Saya bertanggung jawab menampung keluhan kesah bawahan saya dan mencari solusinya.	R2					
3	Saya membuat keputusan yang mempengaruhi nasib karyawan lain.	R3					
4	Tanggung jawab saya di perusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada pekerjaan.	R4					
5	Saya bertanggungjawab terhadap masa depan karyawan lain.	R5					

Sumber : Milbourn (2006) dalam Oei ( 2010:186)

### Kuesioner 3 : Komitmen Organisasional (X2)

Komitmen organisasional adalah keinginan untuk tetap bertahan dan tinggal di sebuah organisasi karena yakin dan menerima tujuan dari organisasi tempat bekerja.

PERNYATAAN		KODE	JAWABAN				
			STS	TS	RR	S	SS
<b>I</b>	<b>Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)</b>	<b>AC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	AC1					
2.	Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga.	AC2					
3.	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan.	AC3					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi (perusahaan) ini.	AC4					
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	AC5					

PERNYATAAN		KODE	JAWABAN				
			STS	TS	RR	S	SS
<b>II</b>	<b>Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuous Commitment</i>)</b>	<b>CC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	CC1					
2.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.	CC2					
3.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang.	CC3					
4.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini.	CC4					
5.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.	CC5					
PERNYATAAN		KODE	JAWABAN				
			STS	TS	RR	S	SS
<b>III</b>	<b>Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya.	NC1					
2.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka.	NC2					
3.	Berpindah dari organisasi (perusahaan) satu ke organisasi (perusahaan) lain tampaknya tidak etis bagi saya.	NC3					
4.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting.	NC4					
5.	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.	NC5					

Sumber : Witasari (2009)

**TERIMAKASIH & SUKSES SELALU**

**LAMPIRAN 3. TABEL KRITERIA ABSENSI DI PT. SANIPAK INDONESIA**

No	Ketidakhadiran	Keterangan
1	Ijin Tanpa Gaji (ITG)	Ketidakhadiran pegawai yang terencana karena alasan tertentu dengan sepengetahuan atasannya sesuai dengan ketentuan pasal 28 ayat 1 Peraturan Perusahaan. Sangsi keuangan diberikan berupa pemotongan gaji.
2	Ijin Dengan Gaji (IDG)	Ketidakhadiran pegawai yang tidak terencana dan memenuhi kriteria dalam pasal 27 Peraturan Perusahaan PTSI dan tidak dikenakan pemotongan gaji.
3	<i>Annual Leave</i> (Cuti)	Ketidakhadiran pegawai yang terencana karena menjalankan hak istirahatnya yang diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan dicantumkan kembali dalam pasal 29 Peraturan Perusahaan PTSI dan tidak dikenakan pemotongan gaji.
4	<i>MC (Medical Check)</i>	Ketidakhadiran pegawai yang tidak terencana karena sakit di provider kesehatan yang ditunjuk oleh PTSI dalam hal ini BIP Klinik atau klinik afiliasinya dan Kimia Farmia Husada Citra (KFHC) dan tidak dikenakan pemotongan gaji.
5	CH (Cuti Haid) <i>Menstruation Leave (ML)</i>	Ketidakhadiran tidak terencana karena haid bagi pegawai perempuan sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 10 dan tidak dikenakan pemotongan gaji.
6	Surat Keterangan Berobat (SKB)	Ketidakhadiran tenaga kerja yang tidak terencana karena berobat ke dokter yang tidak menerangkan bahwa pegawai tersebut harus beristirahat dan dikenakan pemotongan gaji.
7	Ijin Pulang Cepat (IPC)	Ketidakhadiran pegawai secara penuh di tempat kerja karena keperluan tertentu yang tidak terencana dan mendadak. Untuk perilaku ini tidak dikenakan pemotongan gaji.
8	Absen (A)	Ketidakhadiran pegawai yang tidak terencana dengan tanpa sepengetahuan dan persetujuan atasannya dan dikenakan pemotongan gaji.
9	Ijin (I)	Ketidakhadiran pegawai yang tidak terencana dengan sepengetahuan atasannya. Untuk perilaku ini juga dilakukan pemotongan gaji.
10	Ketidakhadiran Sementara (KS)	Pegawai masih dalam jam kerja karena keperluan tertentu yang sangat mendesak sehingga harus meminta ijin keluar dari lingkungan perusahaan sementara waktu dan kembali lagi ke perusahaan sebelum jam kerja berakhir. Untuk perilaku ini di lingkungan PTSI belum diatur dan dimonitor dengan baik

Sumber : HRD PT. Sanipak Indonesia, 2013









KOMITMEN ORGANSASIONAL (X2)					JML SKOR	JML SKOR KOMITMEN ORGANSASIONAL
NORMATIVE COMMITMENT						
JAWABAN RESPONDEN UNTUK BUTIR						
NC1	NC2	NC3	NC4	NC5		
3	4	3	4	4	18	54
4	2	4	3	3	16	56
2	2	2	3	3	12	48
4	2	2	4	4	16	56
2	4	4	4	4	18	58
2	2	2	4	5	15	45
3	3	3	2	4	15	61
2	4	4	4	4	18	58
3	4	2	4	4	17	59
4	4	3	4	4	19	59
2	2	2	5	4	15	58
3	3	2	4	4	16	52
3	2	2	4	4	15	51
2	2	2	4	4	14	56
3	2	3	4	4	16	57
2	4	5	5	5	21	61
4	4	4	4	4	20	60
4	4	2	4	5	19	53
2	4	4	4	4	18	59
1	5	5	5	5	21	70
4	2	4	4	4	18	50
4	4	2	4	4	18	53
4	2	1	5	5	17	45
2	4	4	5	4	19	57
4	4	2	4	4	18	56
4	2	2	4	2	14	50
3	3	3	3	3	15	45
4	5	3	5	5	22	59
2	5	5	5	5	22	72
2	5	5	5	5	22	67
4	2	4	4	2	16	48
2	2	2	2	4	12	43
3	3	2	4	4	16	52
3	2	3	4	4	16	42
3	4	4	4	4	19	57
3	4	1	4	4	16	46
3	4	4	5	5	21	70
2	4	2	2	4	14	33
3	3	2	5	5	18	62
2	2	2	3	4	13	46
2	4	4	4	5	19	58
4	2	2	3	2	13	45
5	5	5	5	5	25	75
4	4	3	4	5	20	58
2	2	2	4	3	13	48
2	2	2	3	4	13	45
3	2	1	4	4	14	53
2	2	2	4	4	14	48
3	3	4	4	4	18	55
4	4	4	4	4	20	61
2	2	2	4	5	15	49
2	2	2	4	5	15	49
3	4	2	4	5	18	53
3	4	2	4	5	18	53
4	4	4	4	4	20	62
1	1	3	1	1	7	45
2	2	2	4	4	14	42
2	2	2	2	2	10	31
3	3	3	4	4	17	51
3	3	3	3	4	16	50
4	5	5	4	5	23	67
3	3	4	4	4	18	56
3	4	3	4	5	19	57
4	2	2	4	4	16	45
3	3	3	4	4	17	45
2	4	4	4	4	18	58
2	4	4	4	4	18	58
1	4	4	4	4	17	54
4	4	2	4	5	19	57
2	3	4	4	4	17	56
2	4	4	4	4	18	54
2	4	4	4	4	18	54
4	4	4	5	5	22	64
2	3	3	4	4	16	55
4	3	3	3	3	16	51
1	2	3	4	5	15	45
4	4	1	4	4	17	53
4	3	3	4	4	18	55
2	2	2	3	4	13	45

## LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Intensi *Turnover* (Y)

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Deviation</i>	<i>N</i>
TI1	2.30	.988	30
TI2	2.37	1.066	30
TI3	2.33	.994	30
TI4	3.40	1.133	30
TI5	3.33	1.295	30
<i>Turnover Intentions(Y)</i>	13.73	4.705	30

<i>Correlations</i>							
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	<i>Turnover Intentions(Y)</i>
TI1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.710**	.808**	.690**	.539**	.856**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000	.002	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
TI2	<i>Pearson Correlation</i>	.710**	1	.792**	.617**	.533**	.838**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000	.002	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
TI3	<i>Pearson Correlation</i>	.808**	.792**	1	.674**	.660**	.904**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000	.000	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
TI4	<i>Pearson Correlation</i>	.690**	.617**	.674**	1	.752**	.875**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000		.000	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
TI5	<i>Pearson Correlation</i>	.539**	.533**	.660**	.752**	1	.830**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002	.002	.000	.000		.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
<i>Turnover Intentions(Y)</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.856**	.838**	.904**	.875**	.830**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30

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

<i>Case Processing Summary</i>			
		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0	0.0
	<i>Total</i>	30	100.0

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

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.908	5

<i>Item Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
TI1	2.30	.988	30
TI2	2.37	1.066	30
TI3	2.33	.994	30
TI4	3.40	1.133	30
TI5	3.33	1.295	30

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
TI1	11.43	15.151	.781	.886
TI2	11.37	14.861	.746	.891
TI3	11.40	14.662	.851	.872
TI4	10.33	14.092	.795	.881
TI5	10.40	13.697	.705	.907

<i>Scale Statistics</i>			
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
13.73	22.133	4.705	5

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X1)

### a. Role Ambiguity

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Deviation</i>	<i>N</i>
RA1	2.00	.455	30
RA2	1.87	.571	30
RA3	2.10	.923	30
RA4	2.07	.828	30
RA5	2.50	.820	30
<i>Role Ambiguity</i>	10.53	2.013	30

Correlations							
		RA1	RA2	RA3	RA4	RA5	Role Ambiguity
RA1	Pearson Correlation	1	.531**	.493**	0.000	-.370*	.452*
	Sig. (2-tailed)		.003	.006	1.000	.044	.012
	N	30	30	30	30	30	30
RA2	Pearson Correlation	.531**	1	.222	.238	-.074	.574**
	Sig. (2-tailed)	.003		.238	.205	.699	.001
	N	30	30	30	30	30	30
RA3	Pearson Correlation	.493**	.222	1	-.190	.159	.620**
	Sig. (2-tailed)	.006	.238		.316	.400	.000
	N	30	30	30	30	30	30
RA4	Pearson Correlation	0.000	.238	-.190	1	.406*	.558**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.205	.316		.026	.001
	N	30	30	30	30	30	30
RA5	Pearson Correlation	-.370*	-.074	.159	.406*	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.044	.699	.400	.026		.002
	N	30	30	30	30	30	30
Role Ambiguity	Pearson Correlation	.452*	.574**	.620**	.558**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.404	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
RA1	2.00	.455	30
RA2	1.87	.571	30
RA3	2.10	.923	30
RA4	2.07	.828	30
RA5	2.50	.820	30

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
RA1	8.53	3.430	.246	.348
RA2	8.67	3.057	.334	.280
RA3	8.43	2.599	.202	.363
RA4	8.47	2.878	.174	.380
RA5	8.03	2.930	.160	.391

<i>Scale Statistics</i>			
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
10.53	4.051	2.013	5

**b. Role Conflict**

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Deviation</i>	<i>N</i>
RC1	2.03	.718	30
RC2	1.93	.868	30
RC3	2.57	1.104	30
RC4	2.37	.964	30
RC5	2.17	.747	30
<i>Role Conflict</i>	11.07	2.982	30

<i>Correlations</i>							
		RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	<i>Role Conflict</i>
RC1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.501**	.106	.430*	.439*	.675**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.005	.578	.018	.015	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
RC2	<i>Pearson Correlation</i>	.501**	1	.185	.071	.177	.548**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		.329	.708	.349	.002
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
RC3	<i>Pearson Correlation</i>	.106	.185	1	.381*	.258	.637**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.578	.329		.038	.169	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
RC4	<i>Pearson Correlation</i>	.430*	.071	.381*	1	.774**	.783**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.018	.708	.038		.000	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
RC5	<i>Pearson Correlation</i>	.439*	.177	.258	.774**	1	.754**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.015	.349	.169	.000		.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30
<i>Role Conflict</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.675**	.548**	.637**	.783**	.754**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.002	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30

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

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

<b>Case Processing Summary</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.691	5

<b>Item Statistics</b>			
	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>N</b>
RC1	2.03	.718	30
RC2	1.93	.868	30
RC3	2.57	1.104	30
RC4	2.37	.964	30
RC5	2.17	.747	30

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
RC1	9.03	6.516	.507	.625
RC2	9.13	6.809	.293	.702
RC3	8.50	5.914	.327	.712
RC4	8.70	5.321	.594	.570
RC5	8.90	6.093	.608	.585

<b>Scale Statistics</b>			
<b>Mean</b>	<b>Variance</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>N of Items</b>
11.07	8.892	2.982	5

### c. Time Availability

<b>Descriptive Statistics</b>			
	<b>Mean</b>	<b>Deviation</b>	<b>N</b>
TA1	1.60	.563	30
TA2	1.83	.791	30
TA3	2.10	.845	30
TA4	2.37	.964	30
TA5	2.17	.791	30
TA6	2.40	.814	30
Time Availability	12.47	2.738	30

<b>Correlations</b>								
		TA1	TA2	TA3	TA4	TA5	TA6	Time Availability
TA1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.232	-.130	-.038	.309	.211	.371*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.217	.492	.842	.096	.264	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA2	<i>Pearson Correlation</i>	.232	1	.180	.128	.431*	.482**	.705**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.217		.340	.500	.017	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA3	<i>Pearson Correlation</i>	-.130	.180	1	.207	-.077	-.110	.352
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.492	.340		.271	.685	.562	.057
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA4	<i>Pearson Correlation</i>	-.038	.128	.207	1	.550**	.114	.638**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.842	.500	.271		.002	.548	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA5	<i>Pearson Correlation</i>	.309	.431*	-.077	.550**	1	.321	.742**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.096	.017	.685	.002		.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TA6	<i>Pearson Correlation</i>	.211	.482**	-.110	.114	.321	1	.579**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.264	.007	.562	.548	.083		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Time Availability	<i>Pearson Correlation</i>	.371*	.705**	.352	.638**	.742**	.579**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.043	.000	.057	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.580	6

<b>Item Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
TA1	1.60	.563	30
TA2	1.83	.791	30
TA3	2.10	.845	30
TA4	2.37	.964	30
TA5	2.17	.791	30
TA6	2.40	.814	30



<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TA1	10.87	6.671	.175	.583
TA2	10.63	5.068	.506	.449
TA3	10.37	6.585	.046	.650
TA4	10.10	5.059	.348	.522
TA5	10.30	4.907	.561	.422
TA6	10.07	5.582	.326	.530

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.47	7.499	2.738	6

#### d. Role Overload

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Deviation	N
RO1	1.80	.664	30
RO2	2.13	1.074	30
RO3	2.50	1.106	30
RO4	2.30	1.055	30
Role Overload	8.73	2.420	30

<b>Correlations</b>						
		RO1	RO2	RO3	RO4	Role Overload
RO1	Pearson Correlation	1	.425*	.000	.384*	.631**
	Sig. (2-tailed)		.019	1.000	.036	.000
	N	30	30	30	30	30
RO2	Pearson Correlation	.425*	1	.116	.085	.651**
	Sig. (2-tailed)	.019		.541	.655	.000
	N	30	30	30	30	30
RO3	Pearson Correlation	.000	.116	1	.133	.567**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.541		.484	.001
	N	30	30	30	30	30
RO4	Pearson Correlation	.384*	.085	.133	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.036	.655	.484		.000
	N	30	30	30	30	30
Role Overload	Pearson Correlation	.631**	.651**	.567**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.438	4

<b>Item Statistics</b>			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
RO1	1.80	.664	30
RO2	2.13	1.074	30
RO3	2.50	1.106	30
RO4	2.30	1.055	30

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
RO1	6.93	4.271	.417	.274
RO2	6.60	3.628	.263	.351
RO3	6.23	4.047	.132	.496
RO4	6.43	3.702	.256	.358

<b>Scale Statistics</b>				
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>	
8.73	5.857	2.420	4	

**e. Career Development**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	<i>Mean</i>	<i>Deviation</i>	<i>N</i>
CD1	2.27	.640	30
CD2	2.43	.898	30
CD3	3.07	1.015	30
CD4	3.20	1.031	30
CD5	2.73	1.081	30
<i>Career Development</i>	13.70	2.818	30

<b>Correlations</b>							
		CD1	CD2	CD3	CD4	CD5	Career Development
CD1	Pearson Correlation	1	.332	-.188	-.188	.256	.295
	Sig. (2-tailed)		.073	.321	.319	.172	.114
	N	30	30	30	30	30	30
CD2	Pearson Correlation	.332	1	.459*	.350	.123	.735**
	Sig. (2-tailed)	.073		.011	.058	.516	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CD3	Pearson Correlation	-.188	.459*	1	.580**	.048	.695**
	Sig. (2-tailed)	.321	.011		.001	.800	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CD4	Pearson Correlation	-.188	.350	.580**	1	.081	.674**
	Sig. (2-tailed)	.319	.058	.001		.672	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CD5	Pearson Correlation	.256	.123	.048	.081	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.172	.516	.800	.672		.003
	N	30	30	30	30	30	30
Career Development	Pearson Correlation	.295	.735**	.695**	.674**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.590	4

<b>Item Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
CD2	2.43	.898	30
CD3	3.07	1.015	30
CD4	3.20	1.031	30
CD5	2.73	1.081	30

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CD2	9.00	4.759	.440	.472
CD3	8.37	4.102	.525	.390
CD4	8.23	4.185	.484	.424
CD5	8.70	5.597	.103	.723

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.43	7.289	2.700	4

**f. Responsibility**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Deviation	N
R1	2.83	1.117	30
R2	2.90	1.373	30
R3	2.27	1.143	30
R4	2.50	1.253	30
R5	2.33	1.155	30
Responsibility	12.83	5.140	30

<b>Correlations</b>							
		R1	R2	R3	R4	R5	Responsibility
R1	Pearson Correlation	1	.821**	.522**	.604**	.606**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R2	Pearson Correlation	.821**	1	.699**	.611**	.587**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R3	Pearson Correlation	.522**	.699**	1	.602**	.714**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R4	Pearson Correlation	.604**	.611**	.602**	1	.763**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
R5	Pearson Correlation	.606**	.587**	.714**	.763**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Responsibility	Pearson Correlation	.836**	.882**	.830**	.844**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

<i>Item Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
R1	2.83	1.117	30
R2	2.90	1.373	30
R3	2.27	1.143	30
R4	2.50	1.253	30
R5	2.33	1.155	30

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
R1	10.00	18.069	.748	.884
R2	9.93	15.857	.793	.875
R3	10.57	17.978	.736	.886
R4	10.33	17.126	.745	.884
R5	10.50	17.569	.777	.877

<i>Scale Statistics</i>			
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
12.83	26.420	5.140	5

### Stres Kerja (X3)

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Deviation</i>	<i>N</i>
<i>Role Ambiguity</i>	10.53	2.013	30
<i>Role Conflict</i>	11.07	2.982	30
<i>Time Availability</i>	12.47	2.738	30
<i>Role Overload</i>	8.73	2.420	30
<i>Career</i>	13.70	2.818	30
<i>Responsibility</i>	12.83	5.140	30
<i>Job Stres (X1)</i>	69.33	12.960	30

<i>Correlations</i>								
		<i>Role Ambiguity</i>	<i>Role Conflict</i>	<i>Time Availability</i>	<i>Role Overload</i>	<i>Career Development</i>	<i>Responsibility</i>	<i>Job Stres (X1)</i>
<i>Role Ambiguity</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.166	.660**	.455*	.327	.766**	.793**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.380	.000	.012	.078	.000	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30
<i>Role Conflict</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.166	1	.245	.304	.052	.250	.475**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.380		.192	.103	.786	.182	.008
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30
<i>Time Availability</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.660**	.245	1	.571**	.515**	.655**	.849**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.192		.001	.004	.000	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30
<i>Role Overload</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.455*	.304	.571**	1	.074	.412*	.627**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.012	.103	.001		.698	.024	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30
<i>Career Development</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.327	.052	.515**	.074	1	.411*	.566**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.078	.786	.004	.698		.024	.001
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30
<i>Responsibility</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.766**	.250	.655**	.412*	.411*	1	.878**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.182	.000	.024	.024		.000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30
<i>Job Stres (X1)</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.793**	.475**	.849**	.627**	.566**	.878**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.008	.000	.000	.001	.000	
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasional (X2)

#### a. Affective Commitment

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Deviation</i>	<i>N</i>
AC1	3.93	.740	30
AC2	3.27	1.015	30
AC3	3.73	.785	30
AC4	4.00	.871	30
AC5	3.17	1.053	30
<i>Affective Commitment</i>	18.10	3.021	30

<b>Correlations</b>							
		AC1	AC2	AC3	AC4	AC5	Affective Commitment
AC1	Pearson Correlation	1	.438*	.147	.214	-.162	.435*
	Sig. (2-tailed)		.016	.440	.256	.392	.016
	N	30	30	30	30	30	30
AC2	Pearson Correlation	.438*	1	.525**	.585**	.118	.790**
	Sig. (2-tailed)	.016		.003	.001	.534	.000
	N	30	30	30	30	30	30
AC3	Pearson Correlation	.147	.525**	1	.706**	.222	.753**
	Sig. (2-tailed)	.440	.003		.000	.237	.000
	N	30	30	30	30	30	30
AC4	Pearson Correlation	.214	.585**	.706**	1	.414*	.865**
	Sig. (2-tailed)	.256	.001	.000		.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30
AC5	Pearson Correlation	-.162	.118	.222	.414*	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.392	.534	.237	.023		.003
	N	30	30	30	30	30	30
Affective Commitment	Pearson Correlation	.435*	.790**	.753**	.865**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.694	5	

<b>Item Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
AC1	3.93	.740	30
AC2	3.27	1.015	30
AC3	3.73	.785	30
AC4	4.00	.871	30
AC5	3.17	1.053	30

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AC1	14.17	7.730	.207	.727
AC2	14.83	5.316	.594	.573
AC3	14.37	6.171	.600	.589
AC4	14.10	5.334	.754	.508
AC5	14.93	6.892	.204	.762

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.10	9.128	3.021	5

**b. Continues Commitment**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Deviation	N
CC1	3.10	1.269	30
CC2	3.30	.952	30
CC3	3.37	.999	30
CC4	3.33	1.028	30
CC5	4.10	.803	30
Continues Commitment	17.20	4.055	30

<b>Correlations</b>							
		CC1	CC2	CC3	CC4	CC5	Continues Commitment
CC1	Pearson Correlation	1	.402 <sup>*</sup>	.487 <sup>**</sup>	.687 <sup>**</sup>	.633 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.028	.006	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC2	Pearson Correlation	.402 <sup>*</sup>	1	.569 <sup>**</sup>	.528 <sup>**</sup>	.410 <sup>*</sup>	.716 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.028		.001	.003	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC3	Pearson Correlation	.487 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	1	.582 <sup>**</sup>	.597 <sup>**</sup>	.798 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC4	Pearson Correlation	.687 <sup>**</sup>	.528 <sup>**</sup>	.582 <sup>**</sup>	1	.626 <sup>**</sup>	.860 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
CC5	Pearson Correlation	.633 <sup>**</sup>	.410 <sup>*</sup>	.597 <sup>**</sup>	.626 <sup>**</sup>	1	.799 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Continues Commitment	Pearson Correlation	.827 <sup>**</sup>	.716 <sup>**</sup>	.798 <sup>**</sup>	.860 <sup>**</sup>	.799 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5



<i>Item Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
CC1	3.10	1.269	30
CC2	3.30	.952	30
CC3	3.37	.999	30
CC4	3.33	1.028	30
CC5	4.10	.803	30

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
CC1	14.10	9.541	.675	.829
CC2	13.90	11.817	.568	.847
CC3	13.83	10.971	.675	.821
CC4	13.87	10.326	.765	.796
CC5	13.10	11.886	.706	.820

<i>Scale Statistics</i>			
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
17.20	16.441	4.055	5

*c. Normative Commitment*

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Deviation</i>	<i>N</i>
NC1	2.83	.874	30
NC2	2.83	1.085	30
NC3	2.43	.858	30
NC4	3.60	.968	30
NC5	3.77	1.040	30
<i>Normative</i>	15.47	3.267	30

<b>Correlations</b>							
		NC1	NC2	NC3	NC4	NC5	Normative Commitment
NC1	Pearson Correlation	1	.406*	.513**	.122	.032	.584**
	Sig. (2-tailed)		.026	.004	.520	.868	.001
	N	30	30	30	30	30	30
NC2	Pearson Correlation	.406*	1	.413*	.394*	.331	.772**
	Sig. (2-tailed)	.026		.023	.031	.074	.000
	N	30	30	30	30	30	30
NC3	Pearson Correlation	.513**	.413*	1	.216	.310	.700**
	Sig. (2-tailed)	.004	.023		.252	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30
NC4	Pearson Correlation	.122	.394*	.216	1	.452*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.520	.031	.252		.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
NC5	Pearson Correlation	.032	.331	.310	.452*	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.868	.074	.095	.012		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Normative Commitment	Pearson Correlation	.584**	.772**	.700**	.661**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	5

<b>Item Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
NC1	2.83	.874	30
NC2	2.83	1.085	30
NC3	2.43	.858	30
NC4	3.60	.968	30
NC5	3.77	1.040	30

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NC1	12.63	8.102	.363	.686
NC2	12.63	6.378	.568	.597
NC3	13.03	7.482	.522	.627
NC4	11.87	7.430	.436	.658
NC5	11.70	7.321	.403	.675

<i>Scale Statistics</i>			
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
15.47	10.671	3.267	5

### Komitmen Organisasional (X2)

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
<i>Affective</i>	18.10	3.021	30
<i>Continues</i>	17.20	4.055	30
<i>Normative</i>	15.47	3.267	30
<i>Organizational Commitment (X2)</i>	50.77	8.257	30

<i>Correlations</i>					
		<i>Affective Commitment</i>	<i>Continues Commitment</i>	<i>Normative Commitment</i>	<i>Organizational Commitment (X2)</i>
<i>Affective Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.480*	.439*	.775**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.007	.015	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30
<i>Continues Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.480**	1	.435*	.839**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007		.016	.000
	<i>N</i>	30	30	30	30
<i>Normative Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.439*	.435*	1	.770**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.015	.016		.000
	<i>N</i>	30	30	30	30
<i>Organizational Commitment (X2)</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.775**	.839**	.770**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	30	30	30	30

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

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

### LAMPIRAN 6. HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Stres Kerja (X1) terhadap Intensi *Turnover* (Y), Komitmen Organisasional (X2) terhadap Intensi *Turnover* (Y), Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Intensi *Turnover* (Y)

<i>Descriptive Statistics</i>			
	Mean	Deviation	N
Turnover Intentions(Y)	12.25	4.398	79
Job Stres (X1)	61.92	12.606	79
Organizational Commitment (X2)	53.72	7.929	79

<i>Correlations</i>				
		Turnover Intentions(Y)	Job Stres (X1)	Organizational Commitment (X2)
<i>Pearson Correlation</i>	Turnover	1.000	.375	-.313
	Job Stres (X1)	.375	1.000	-.271
	Organizational Commitment (X2)	-.313	-.271	1.000
<i>Sig. (1-tailed)</i>	Turnover	.000	.003	.008
	Job Stres (X1)	.000		
	Organizational Commitment (X2)	.003	.008	
N	Turnover	79	79	79
	Job Stres (X1)	79	79	79
	Organizational Commitment (X2)	79	79	79

<i>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></i>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Commitment (X2), Job Stres (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)

b. All requested variables entered.

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.168	4.013	.189	8.855	2	76	.000

a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment (X2), Job Stres (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regressio</i>	285.166	2	142.583	8.855	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1223.771	76	16.102		
	<i>Total</i>	1508.937	78			

a. *Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)*

b. *Predictors: (Constant), Organizational Commitment (X2), Job Stres (X1)*

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>									
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Correlations</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Zero-order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>
1	<i>(Constant)</i>	12.260	4.451		2.754	.007			
	<i>Job Stres (X1)</i>	.109	.037	.314	2.924	.005	.375	.318	.302
	<i>Organizational Commitment (X2)</i>	-.126	.060	-.228	-2.122	.037	-.313	-.237	-.219

a. *Dependent Variable: Turnover Intentions(Y)*

Universitas Terbuka

## LAMPIRAN 7. HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

### Stres Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (X2)

<i>Descriptive Statistics</i>			
	Mean	Deviation	N
Organizational Commitment (X2)	53.72	7.929	79
Job Stres (X1)	61.92	12.606	79

<i>Correlations</i>			
		Organizational Commitment (X2)	Job Stres (X1)
Pearson Correlation	Organizational Commitment (X2)	1.000	-.271
	Job Stres (X1)	-.271	1.000
Sig. (1-tailed)	Organizational Commitment (X2)		.008
	Job Stres (X1)	.008	
N	Organizational Commitment (X2)	79	79
	Job Stres (X1)	79	79

#### *Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Stres (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (X2)

b. All requested variables entered.

#### *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.271 <sup>a</sup>	.073	.061	7.683	.073	6.083	1	77	.016

a. Predictors: (Constant), Job Stres (X1)

#### *ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	359.057	1	359.057	6.083	.016 <sup>b</sup>
	Residual	4544.816	77	59.024		
	Total	4903.873	78			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (X2)

b. Predictors: (Constant), Job Stres (X1)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>									
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Correlations</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Zero-order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>
1	<i>(Constant)</i>	64.261	4.360		14.740	.000			
	<i>Job Stres</i>	-.170	.069	-.271	-2.466	.016	-.271	-.271	-.271

a. *Dependent Variable: Organizational Commitment (X2)*

Universitas Terbuka