

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PDAM
DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

ARIF ZHAMRONNY

NIM: 13510129

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PDAM
DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

ARIF ZHAMRONNY

NIM: 13510129

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PDAM DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA MALANG**

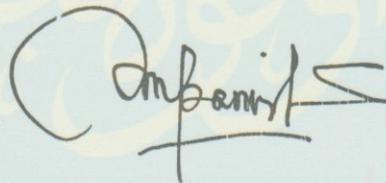
SKRIPSI

Oleh :

**ARIF ZHAMRONNY
NIM: 13510129**

Telah disetujui, 20 Februari 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si., MM

NIP. 19750426220160801 2 042

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



**Dr. Agus Sucipto, MM †
NIP. 19670816 200312 1 001**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PDAM DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA MALANG

SKRIPSI

Oleh :

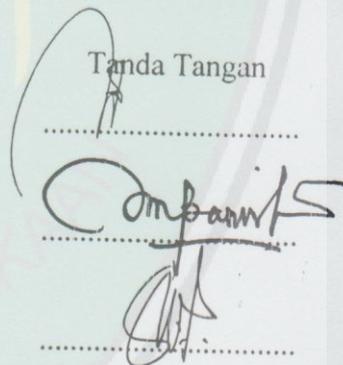
ARIF ZHAMRONNY
NIM: 13510129

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 10 April 2018

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
2. Sekertaris/Pembimbing
Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si.,MM
NIP. 19750426220160801 2 042
3. Penguji Penguji Utama
Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 1975096 200604 1 001

Tanda Tangan



Mengetahui,

Ketua Jurusan




Dr. Agus Sucipto, MM⁴
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arif Zhamronny

NIM : 13510129

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PDAM DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG** adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” hasil karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun

Malang, 11 Mei 2018

Hormat saya,



Arif Zhamronny
Nim : 13510129

PERSEMBAHAN

Syukur alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat yang telah diberikan kepadaku, akhirnya skripsi saya dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta Salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya yang tersayang. Ayahanda Ikhfan Maliq yang bisa memposisikan diri sebagai ayah, kakak, teman, sahabat bahkan rival sehingga dapat menjadi teman untuk bertukar pikiran, terima kasih juga atas kerja kerasnya yang telah membantu saya untuk menyelesaikan gelar sarjana manajemen (SM) saya, serta dukungan, perhatian, nasehat dan doa- doanya. Untuk ibunda Mujiati yang telah memberikan kasih sayang yang sangat berharga bagi hidup saya, dukungan perhatian, nasehat dan doa-doanya sehingga saya dapat mewujudkan salah satu kebanggaan kedua orang tua sehingga dapat membuat senyum bahagia atas prestasi yang telah saya dapatkan. Terima kasih sekali lagi untuk ibunda saya yang telah mendoakan saya dengan tulus bahwasanya yang saya ketahui kesuksesan saya 90 % berasal dari doa ibunda sedangkan usaha saya kurang lebih hanyalah 10 % bahkan kurang.

MOTTO

Sejauh apapun kau melangkah kau masih memiliki Allah SWT yang selalu bersamamu. Teruslah mencoba apa yang ingin kau coba jika kau gagal kau dapat merasakannya sendiri jika kau berhasil maka kau dapat berbagi. Teruslah berjuang tidak ada perjuangan yang sia – sia karena semua itu adalah pembelajaran untuk diri kita yang lebih baik dan jangan pernah mengulangi kegagalan yang sama. Jangan lupa selalu bersyukur atas apa yang telah di terima dan manfaatkan dengan sebaik mungkin. Terus bermuhasabah diri agar tau kekurangan – kekurangan / kesalahan –kesalahan yang telah diperbuat agar bisa menjadi pribadi yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah – Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan kejalan kebaikan, yakni Adinul-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Haris, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak H. Nur Asnawi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si.,MM selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, ibu, adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Bapak Dony Sudaryanto selaku Supervisor Teknik PDAM yang telah membantu dalam melengkapi data-data yang di perlukan.

8. Teman – teman seperjuangan 2013 yang tidak biasa saya sebutkan satu-persatu yang telah menemaniku dan memberikanku motivasi di semester akhir ini.
9. Seluruh pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengaharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini, Penulis berharap semoga karya ini bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amiin ya Robbal ‘Alamin.....

Malang, 13 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Landasan Teori.....	9
2.2.1. Beban Kerja.....	9
2.2.1.1. Pengertian Beban Kerja.....	9
2.2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	11
2.2.1.3. Klasifikasi Beban Kerja.....	12
2.2.2. Stres Kerja.....	14
2.2.2.1. Pengertian Stres.....	14
2.2.2.2. Penyebab Stres Kerja (Stressor).....	15
2.2.2.3. Gejala-Gejala Stress.....	19
2.2.2.4. Dampak-Dampak Stres.....	20
2.2.3. Turnover Intention.....	22
2.2.3.1. Pengertian Turnover Intention.....	22
2.2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention.....	23
2.2.3.3. Jenis-Jenis Turnover.....	25
2.2.3.4. Indikasi Terjadinya Turnover Intention.....	26
2.2.4. Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention.....	28
2.2.5. Hubungan Stres Kerja Dengan Turnover Intention.....	29
2.2.6. Beban Kerja Perspektif Islam.....	30
2.2.7. Stres Kerja Perspektif Islam.....	32
2.2.8. Turnover Perspektif Islam.....	37
2.3. Model Hipotesis.....	38
2.4. Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
3.1.1. Jenis Penelitian	39
3.1.2. Pendekatan Penelitian	39
3.2. Lokasi Penelitian	39
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.4. Data dan Jenis Data	41
3.4.1. Data Penelitian	41
3.4.2. Jenis Data	42
3.5. Tehnik Pengumpulan Data	42
3.6. Definisi Operasional Variabel	43
3.7. Skala Pengukuran	46
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.8.1. Uji Validitas Data	47
3.8.2. Uji Reliabilitas	48
3.9. Analisis Data	49
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN 56	56
4.1. Paparan Data Hasil Penelitan	56
4.1.1. Latar Belakang Instansi/Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang	56
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang	59
4.1.3. Lokasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang	59
4.2. Deskriptif Data Hasil Penelitian	60
4.2.1. Gambaran Umum Responden	60
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.3. Analisis Instrumen Data	71
4.3.1. Uji Validitas	71
4.3.2. Uji Reliabilitas	74
4.4. Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.4.1. Uji Asumsi Klasik	74
4.4.1.1 Uji Normalitas	74
4.4.1.2 Uji Multikolinieritas	75
4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas	76
4.4.1.4 Uji Linieritas	76
4.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda	77
4.4.3. Uji Hipotesis	78
4.4.3.1 Uji F	78
4.4.3.2 Uji t	79
4.4.3.3 Uji Dominan	79
4.5. Pembahasan	80
4.5.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention	80
4.5.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	60
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Table 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	64
Table 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variable Beban Kerja.....	66
Table 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variable Stres Kerja.....	68
Table 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variable <i>Turnover Intention</i>	70
Table 4.9 Hasil Uji Validitas.....	72
Table 4.10 Hasil Uji Rehabilitas.....	74
Table 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	75
Table 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
Table 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	77
Table 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Table 4.15 Hasil Uji F.....	78
Table 4.16 Hasil Uji t.....	79
Table 4.17 Hasil Uji Dominan.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	38
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	65
Gambar 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variable Beban Kerja.....	67
Gambar 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variable Stres Kerja	69
Gambar 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variable <i>Turnover Intention</i>	71
Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	76

ABSTRAK

Zhamronny, Arif. 2018. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pdam Distribusi Jawa Timur Area Malang”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Latar belakang penelitian ini adalah adanya fenomena yang terjadi di dunia kerja karyawan. Kelebihan beban kerja sering terjadi pada instansi-instansi yang mempunyai mobilitas tinggi seperti Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Malang. Adanya beban kerja yang tinggi juga diikuti dengan tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan PDAM Malang. Kedua hal tersebut menyebabkan kecenderungan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan Diantara variabel beban kerja dan stres kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan karyawan PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang yaitu sebagai objeknya, dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 61 orang yang terpilih dengan menggunakan metode Slovin. Variabel bebasnya yaitu beban kerja dan stres kerja. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji simultan, dan uji parsial.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan (1) beban kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang (2) Stres kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang (3) Diantara variabel beban kerja dan stres kerja variabel yang mampu mempengaruhi *turnover intention* secara dominan pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah variabel stres kerja.

ABSTRACT

Zhamronny, Arif. 2018. *Thesis. Title: "The Effect of Workload And Job Stress On Turnover Intention In PDAM of East Java Distribution Malang Area"*

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Keywords : Workload, Job Stress, Turnover Intention

The background of this research was a phenomenon that occurred in the employment world of employees. Overwork often occurred in high-mobility agencies such as PDAM Malang. The high work load was also followed by the high level of work stress experienced by PDAM Malang employees. Both of these cause the tendency of employees to move or leave the company (turnover intention). This study aims to find out whether the workload has an effect on turnover intention, whether job stress influences the turnover intention, and among the variable workload and job stress which variables dominantly influence the turnover intention in PDAM Distribution East Java Area Malang

The type of research used in this study was quantitative research. This study used the employees of PDAM Malang as its object that, and sample were taken as many as 61 people were selected using Slovin method. The independent variables are workload and job stress. Data analysis methods used are multiple linear regression, simultaneous test, and partial test.

Based on the test results show (1) workload can influence turnover intention on PDAM Malang (2) Job stress can influence turnover intention at PDAM Malang (3) Among the variable workload and job stress variable that can influence intention turnover dominantly in PDAM Malang was variable job stress.

المستخلص

زمراني، عارف. 2018. البحث الجامعي. الموضوع: تأثير عبء العمل وضغوط العمل على نية دوران (*Turnover Intention*) في توزيع الصنابير مالنق جوى الشرقية.

المشرفة: الدكتور فيفن مهاراني إيكاو تي، الماجستير

الكلمات الرئيسية: عبء العمل، ضغوط العمل، نية دوران (*Turnover Intention*)

خلفية البحث في هذا البحث الجامعي هو وجود ظاهرة التي تحدث في عالم العمل الموظفين. وكثيرا عبء العمل يحدث في المؤسسات-المؤسسات التي لديها مثل هذه المنطقة العالية الحركة لمياه الشرب التابعة لشركه مالنق. وكلاهما يؤدي إلى الميل إلى نقل الموظفين من الشركة نية الدوران. ويهدف هذا البحث إلى معرفه ما إذا كان عبء العمل يؤثر علي اتجاه دوران، ما العمل الإجهاد تؤثر علي دوران النية، وبين عبء العمل المتغير وإجهاد العمل التي تؤثر المهيمنة ضد دوران النية في توزيع الصنابير مالنق جوى الشرقية.

يهدف هذا البحث الكمي، هذا البحث يستخدم صنابير توزيع الموظفين من منطقته جوى الشرقية مالنق وهدفها، وعدد من العينات التي اتخذت ما يصل إلى 61 الناس يتم اختيارها باستخدام طريقه السلوفين (*Slovin*). المتغيرات الحرة وهي عبء العمل والإجهاد. أساليب تحليل البيانات التي تستخدم الانحدار الخطي متعددة، اي اختبار في وقت واحد، والاختبار الجزئي.

استنادا إلى نتائج الاختبار تشير (1) حجم العمل يمكن ان يؤثر علي دوران النية علي السد مالنق جاوى الشرقية (2) الإجهاد الوظيفي يمكن ان يؤثر علي دوران النية في بدام مالنق جاوى الشرقية (3) من بين عبء العمل المتغير والإجهاد الوظيفي المتغير الذي يمكن ان يؤثر علي دوران النية في العمل بالتوازي في سد مالنق كان الإجهاد الوظيفي المتغير.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia yang diperusahaan secara langsung menentukan tingkat keberhasilan dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan jaman di era globalisasi menuntut sumber daya manusia agar bisa berkompetitif guna dapat menjadi posisi penentu dalam perekonomian. Upaya untuk memaksimalkan peranan sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan dapat memberikan jaminan bahwa aktivitas karyawan benar-benar telah berjalan sesuai dengan ketentuan.

Mengingat peranan sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan dukungan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, dalam hal juga terkait dengan upaya memberikan beban kerja sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan karyawan (Hasibuan, 2003).

Kelebihan beban kerja sering terjadi pada instansi-instansi yang mempunyai mobilitas tinggi, misalnya bank, rumah sakit, perusahaan-perusahaan, pabrik-pabrik, jasa pelayanan, dan lain sebagainya. kelebihan beban kerja secara ringkas merupakan kondisi beban kerja yang melebihi atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja atau karyawan. Pada awalnya kelebihan beban kerja itu sendiri adalah *workload* atau yang sering kita sebut dengan beban kerja. O'Donnel & Eggemeier,

beban kerja adalah sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya (Tyas, 2009). Beban kerja tidak akan menjadi suatu masalah jika masih dalam batas normal. Bahkan beban kerja itu sendiri merupakan kesempatan bagi para karyawan untuk belajar dan dapat berhasil dengan cepat (Hussain, 2011). Batasan-batasan tersebut dapat dilihat dari keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan beban pekerjaan itu sendiri. Akan tetapi, jika beban kerja tersebut melebihi kemampuan dari karyawan maka akan terjadi kelebihan beban kerja.

Pada sisi yang lain setiap individu pasti ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan tempat bekerja agar tetap dipertahankan dimana karyawan bekerja. Begitupun juga suatu perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mau memberikan hasil kerja maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk menilai bahwa karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak, perusahaan membuat suatu target pencapaian yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut. Inilah yang disebut dengan tuntutan kerja. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal terhadap para karyawannya sehingga perusahaan dapat melaju dengan pesat. Namun, tidak jarang justru tuntutan kerja ini menjadikan para karyawan tegang baik fisiologis maupun psikologis. Rasa tegang inilah yang disebut dengan stres kerja dan sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan karyawan (Mangkunegara, 2008).

Masalah seberapa besar pengaruh stres kerja yang dialami individu tersebut semua itu tergantung terhadap bagaimana individu itu menanganinya, dimana stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Itu artinya bahwa stres kerja tidak hanya timbul dari tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan saja, akan tetapi juga dapat muncul karena adanya ketidaksesuaian kepribadian antara individu dengan lingkungannya. Penyebab stres kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pencapaian target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengganggu kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Toly, 2001). Menurut Robbins (2003), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan.

Tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang

berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang selalu dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiawati (2016) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Dwiningtyas (2015) menunjukkan bahwa adanya terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta ada pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Fuhasari (2015) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2013) berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan dimana stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari beberapa penelitian terdahulu masih terdapat perbedaan penelitian, sehingga penelitian ini ingin mengkaji kembali mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian dilakukan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Distribusi Jawa Timur Area Malang, dengan pertimbangan bahwa selama melakukan observasi terdapat indikasi terjadinya stress kerja karyawan terjadi pada perusahaan yang memberikan pelayanan masyarakat tersebut. Kondisi ini ditunjukkan dengan adanya keluhan karyawan terkait dengan beban kerja

yang diberikan kepada karyawan, dimana selama ini karyawan merasakan bahwa perusahaan menetapkan beban tugas atau pekerjaan yang terlalu tinggi kepada karyawan sehingga adanya kecenderungan terjadinya stress kerja menjadi tinggi. Perusahaan juga menerapkan peraturan kerja secara tegas sehingga selain memberikan dukungan dalam menciptakan kedisiplinan kerja juga memicu terjadinya stress kerja karyawan. Stres kerja karyawan juga terjadi karena adanya hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis, dimana terdapat karyawan yang sering mencari muka kepada pimpinan sehingga menyebabkan hubungan kerja antar karyawan menjadi terganggu.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PDAM DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan latar belakang permasalahan yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang?

3. Diantara variabel beban kerja dan stres kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.
3. Untuk mengetahui variabel beban kerja dan stres kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang sebagai bahan masukan yang diteliti dalam rangka melakukan evaluasi terkait dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan beban kerja dan stres kerja karyawan.
2. Bagi pihak akedemisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. Bagi pihak lain, penelitian dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Irvianti (2015) dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta. Metode analisis yang digunakan ialah regresi sederhana dan regresi berganda. Dari hasil penelitian, diketahui variabel X_1 (stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Variabel X_2 (beban kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Variabel X_3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*) dan diketahui variabel X_1 (stres kerja), X_2 (beban kerja) dan X_3 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (*turnover intention*) secara simultan.

Hasil penelitian Pradana (2013) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Akuntan Publik Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan stres kerja. Implikasi bagi manajemen kantor akuntan publik yaitu menambah tunjangan untuk lembur dan/atau mempekerjakan akuntan publik yang

mampu mengatasi beban kerja yang tinggi. Dapat juga mengadakan acara atau menyediakan fasilitas yang dapat menurunkan ketegangan yang dialami oleh akuntan publik.

Adapun hasil penelitian Purnama Dewi (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar, stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar dan kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar. Saran untuk AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar, yaitu untuk memperkecil tingkat stres kerja diupayakan meningkatkan kualitas supervisi agar meredam konflik kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja maka pimpinan harus memberikan kesempatan untuk maju agar kinerja searah.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam

waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia yang bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Dalam hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a) Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan

perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.2.1.3 Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Tambunan (2013), mengklasifikasikan beban kerja sebagai berikut:

1. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

2. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan

berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

3. Beban Berlebih Kualitatif

Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

4. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya.

Berdasarkan klasifikasi beban kerja maka dapat dikatakan bahwa beban kerja terbagi menjadi beberapa kriteria yang menunjukkan tingkat

atau proporsi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, dengan ketentuan yang berlaku atau ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stress

Masalah stres di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Stress dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus respon. Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya (Handoko, 2004). Selain di pengaruhi faktor-faktor yang bersumber dari luar stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi.

Stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Masalah yang akhir-akhir ini yang sering dibicarakan adalah masalah stress, karena posisinya sangat penting kaitannya dengan produktifitas kerja. Banyak di antara kita yang hampir merupakan bagian dari satu atau beberapa perusahaan, baik atasan maupun bawahan pasti pernah mengalami stres meskipun dalam kondisi stres yang rendah.

2.2.2.2 Penyebab Stres (*Stressor*)

Kondisi yang menyebabkan timbulnya stres disebut *stressor*. Ada dua macam *stressor* menurut Barnay dan Griffin (2005), yaitu *stressor* yang berhubungan dengan pekerjaan (*stressor organisasional*) dan *stressor* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (*non work stressor*).

1. *Stressor organisasional/ stressor on the job*

Yang dapat digolongkan dalam *stressor organisasional* yaitu tuntutan tugas, tuntutan perusahaan, kondisi fisik perusahaan, hubungan antara personal dalam perusahaan dan kondisi dari keempat hal tersebut.

a) Ketidak jelasan peran

Dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut dengan tugasnya. Ketidak jelasan peran secara nyata berakibat dengan rendahnya konsentrasi kerja yang berakibatkan perasaan ancaman dari pekerjaan terhadap mental dan fisik.

b) Konflik peran

Terjadi antara lain karena individu dikacaukan tentang pekerjaan yang bertentangan dengan atasan, tentang pekerjaan yang harus diselesaikannya, seperti rekan kerja yang tidak cocok, berakibat ketegangan yang tinggi.

c) Beban peran yang terlalu berat secara kualitatif

Ketidak mampuan karyawan menyelesaikan tugasnya dikarenakan standart hasil yang terlalu tinggi hal ini bisa menyebabkan rendahnya percaya diri.

d) Beban peran yang terlalu berat secara kuantitatif

Keharusan mengerjakan banyak tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut, hal itu menyebabkan perubahan biokimia, khususnya meningkatnya kolesterol dalam darah.

e) Hubungan antar karyawan

Karakteristik dari hubungan yang dihadapi karyawan dalam satu organisasi yang menyebabkan berkurangnya komunikasi antar karyawan sehingga tidak adanya konsentrasi kerja.

2. *Non work stressor/ stressor off the job*

Non work stressor yaitu stressor yang tidak berhubungan dengan perusahaan namun mampu menyebabkan stres pada karyawan (mampu mempengaruhi tugasnya). Yang tidak tergolong dalam non work stressor diantaranya yaitu pernikahan, perceraian, kematian anggota keluarga, permasalahan keluarga, kepribadian dan kesulitan keuangan.

Sedangkan menurut Gibson (2004) sebuah model yang dapat menjelaskan hubungan antara stres kerja dan pekerjaan terbagi terbagi menjadi empat bagian yaitu:

a) Penekanan lingkungan yang bersifat fisik

Yaitu lampu penerangan, gaduh, temperatur, dan polusi udara.

Penekanan ini sering disebut sebagai penekanan kerah baju (*blue collar stressor*) karena penekanan tersebut lebih merupakan persoalan jabatan yang terdapat di pabrik.

b) Penekanan individu

Yaitu konflik peran, kekhawatiran peran, beban pekerjaan yang terlalu berat, tanggung jawab mengenai orang, tidak adanya kemajuan karir, dan desain pekerjaan.

Konflik peran merupakan *stressor* yang meningkat ketika seorang menerima pesan-pesan yang tidak sesuai berkenaan dengan peran yang sesuai. Ambiguitas peran merupakan *stressor* bilamana tidak adanya pengetahuan seseorang tentang hak dan kewajiban dari suatu pekerjaan, untuk melakukan pekerjaan secara baik, sehingga karyawan membutuhkan informasi tertentu tentang apakah mereka diharapkan untuk berbuat atau tidak. Beban kerja yang berlebihan dibedakan menjadi dua macam yaitu kualitatif dan kuantitatif. Jika individu merasa tidak mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau standar penampilan (*performance*) yang dituntut terlalu tinggi, hal tersebut merupakan beban berlebihan yang bersifat kualitatif. Sedangkan secara kuantitatif terjadi ketika individu harus mengerjakan sesuatu terlalu banyak atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikannya. Beban berlebihan mengakibatkan motivasi

kerja yang rendah, meningkatnya absensi, mengurangi kualitas pengambilan keputusan, dan meningkatkan angka kecelakaan.

c) Penekanan Kelompok

Yaitu hubungan kurang baik dengan teman sejawat, bawahan ataupun dengan atasan. Keefektifan tiap organisasi dipengaruhi oleh sifat gabungan diantara rekan sekerja, bawahan, maupun atasan. Hubungan jelek meliputi kepercayaan dan dukungan yang rendah, minat yang rendah dalam menanggapi dan mencoba menangani masalah yang dihadapi karyawan lainnya.

d) Penekanan keorganisasian

Yaitu kurang partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan kebijakan yang kurang jelas. Partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan akan berhubungan dengan politik dan kebijaksanaan perusahaan yang membatasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Karyawan dalam perusahaan yang terstruktur organisasinya pendek dan kurang birokrasi biasanya mengalami stres rendah dan kepuasan kerja lebih besar serta berperan lebih efektif daripada dalam struktur organisasi menengah maupun panjang.

Menurut Wahjono (2010), kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stres disebut stressor. Hampir semua kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Dua kategori umum penyebab stres yaitu *stressor on-the job* dan *stressor off-the job*.

- a) Stressor *on-the-job*, meliputi: beban kerja berlebihan, tekanan waktu, kualitas supervisi yang buruk, iklim politik yang tidak aman, umpan balik mengenai pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran, rasa frustrasi, konflik antar pribadi ataupun kelompok, perbedaan antara nilai-nilai yang dianut perusahaan dan karyawan, dan segala bentuk perubahan.
- b) Stressor *off-the-job*, meliputi: kekurangan financial, masalah yang berhubungan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan, dan perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.

2.2.2.3 Gejala-Gejala Stres

Stres muncul dalam sejumlah cara. Misalnya seorang individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah yang tinggi, tukak lambung, lekasa marah, sulit membuat keputusan rutin, hilang selera makan, rawan kecelakaan, dan yang serupa. Semua ini menurut Wahjono (2010) gejala stress terkait dengan perilaku dapat dibagi dalam tiga kategori umum: gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Ini terutama bahwa stres dapat menciptakan suatu perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan

pernafasan, meningkatkan tekanan darah tinggi, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Misalnya, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3. Gejala Perilaku

Dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam kinerja maupun produktivitas karyawan, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, ketidakpuasan kerja, bicara cepat, cemas atau gelisah, mudah marah, dan gangguan tidur.

2.2.2.4 Dampak-Dampak Stres

Stres dapat memberikan dampak yang berlainan pada setiap karyawan. Dampak stres yang positif dapat meningkatkan energi, semangat yang besar, dan motivasi yang tinggi. Disamping itu ada juga dampak negatif. Menurut Barney dan Griffin (2005) dampak negatif dari stres dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu dampak individu, dampak organisasional dan burnout.

1. Dampak individual

Stres pada individu akan mempengaruhi perilaku, mental psikologis dan kondisi kesehatan tubuh.

a) Dampak pada perilaku

Stress akan membuat orang berperilaku yang merusak diri sendiri seperti rokok, minum-minuman keras, reaksi yang berlebihan dan ketergantungan pada obat-obatan.

b) Dampak psikologis

Dampak psikologis yang diakibatkan oleh stres meliputi depresi, masalah keluarga, masalah seksual dan gangguan tidur.

c) Dampak kesehatan

Gangguan jantung dan stroke secara statistic banyak diakibatkan oleh stres. Dampak yang lain meliputi sakit kepala, sakit perut dan gangguan internal.

2. Dampak Organisasional

Pada organisasi, stres akan mempengaruhi kinerja maupun produktivitas karyawan, tingkat absensi dan sikap karyawan pada perusahaan.

a) Kemunduran kinerja

Stres yang berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan. Ini berarti bisa menurunkan produktivitas, berkurangnya eektivitas, kesalahan-kesalahan dalam pembuatan keputusan dan lemahnya hubungan koordinasi dari masing-masing departemen.

b) Menarik diri dari perusahaan

Hal ini meliputi tingkat absensi yang tinggi, bahkan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan lain.

c) Sikap yang tidak baik

Sebagai hasil dari stres yang berlebihan, yaitu keputusan kerja yang rendah, komitmen pada organisasi yang menurun dan moral yang rendah.

d) *Burnout*

Pengaruh dari stres yang merupakan gabungan dari dampak individu dan dampak organisasional. *Burnout* adalah perasaan cemas yang timbul ketika karyawan merasakan terlalu banyak tekanan dan sedikit kepuasan yang dirasakan. Efek dari ini biasanya perasaan lelah yang terus menerus dan perasaan frustrasi. Selain itu juga ketakutan dalam berfikir yang diikuti oleh meningkatnya rasa kurang percaya diri.

2.2.3 Turnover Intention

2.2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover Intention* menurut Harnoto (2002) adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor *motivational* yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat buntut pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor – faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (Novliadi, 2007):

1. Usia

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Hal ini juga didukung oleh Cheng dan Chan (2008), bahwa *turnover intention* lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda daripada karyawan yang lebih tua.

2. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnovernya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.

3. Tingkat pendidikan dan intellegensi

Menurut Handoyo, dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

4. Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambarandiri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

2.2.3.3 Jenis-Jenis *Turnover*

Turnover atau tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa *turnover* merupakan masalah yang merugikan. Jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2000):

1 *Turnover* secara tidak sukarela dan *Turnover* secara sukarela

a) *Turnover* secara tidak sukarela

Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

b) *Turnover* secara sukarela

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2. *Turnover fungsional* dan *Turnover disfungsional*

a) *Turnover* fungsional

Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi

b) *Turnover* disfungsional

Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.

3. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *Turnover* yang dapat dikendalikan

a) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya sebagai berikut: Adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal didaerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

b) *Turnover* yang dapat dikendalikan

Muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

2.2.3.4 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002): “*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi- indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

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

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya

4. Peningkatan protes terhadap atasan

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

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat

jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

2.2.4. Hubungan Beban Kerja Dengan *turnover intention*

Tingginya beban kerja didasarkan pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara beban kerja dengan *turnover intention*. Adanya pengaruh memberikan gambaran bahwa dengan adanya perubahan beban kerja maka akan memberikan dampak terhadap *turnover intention*. Imran et al (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi menjadikan karyawan untuk melakukan atau berpindah bekerja atau *turnover intention* sehingga kuantitas kerja akan menjadikan karyawan untuk menghindari hal tersebut (Pradana, 2013). Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif.

2.2.5. Hubungan Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Stres yang dialami karyawan dan *turnover intention* selalu menjadi masalah yang penting bagi perusahaan. Penelitian sebelumnya telah berusaha untuk menjawab alasan karyawan keluar dari pekerjaan dengan mengidentifikasi kemungkinan niat karyawan untuk berhenti bekerja. Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa *turnover intention* terkait dengan faktor yang menyebabkan stres kerja dan membuat karyawan berhenti dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui hasil bahwa stres ditempat kerja meningkatkan *turnover intention* karyawan. Informasi yang kurang memadai tentang cara melakukan pekerjaan, harapan kerja yang tidak jelas dari rekan kerja dan atasan, tekanan pekerjaan dan kurangnya konsensus mengenai tugas dan fungsi pekerjaan dapat membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk perusahaan, mengalami stres kerja dan akhirnya menghasilkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat stres akan memberikan dampak kurang baik terhadap aktivitas yang dilakukan karyawan, dimana kondisi ini menjadikan tingginya *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Dwiningtyas (2015) menunjukkan bahwa adanya terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Kurangnya keamanan kerja dan perbedaan status antara karyawan dengan tingkat yang sama juga menyebabkan stres kerja yang membuat karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

2.2.6. Beban Kerja Perspektif Islam

Setiap manusia pasti memiliki beban, baik beban tersebut berupa beban fisik maupun beban mental. Kata beban kerja berasal dari *وزر* (*wizrun*) berarti beban dan kata kerja *انقض* berasal dari kata kerja tiga huruf *نقض* yang artinya mematahkan. Allah Subhanahu wa Ta'ala telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir – hampir mematahkan punggung Nabi Saw. Beban berat yang dimaksud ialah beban Ilahi dalam berdak'wah menyampaikan ajaran islam, dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkan dan memberikan kelapangan dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Al jam'an, 2015). Untuk itu turunlah surat Al – Insyiraah 5-6 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

Artinya :

“ *Karna sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan*”. (5)
 “*sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan*”. (6)

Menurut Tafsir Ibnu Khatsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman “ Allah ta'ala memberitahu bahwa bersama kesulitan itu terdapat kemudahan. Kemudian dia mempertegas berita tersebut, Ibnu Jabir meriwayatkan dari al – Hasan, di berkata : Nabi Saw pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa berseraya. “ Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahan, satu kesulitan

itu tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap ada suatu kesulitan pasti dapat diselesaikan.

Menurut Baits (2015) menjelaskan bahwa, Islam sangat memperhatikan hak asasi manusia, sekalipun dia seorang budak. Para sahabat yang pernah membantu Nabi Saw, baik budak maupun orang merdeka, semua merasa puas dengan sikap baik yang beliau berikan. Inilah potret ideal yang bisa dijadikan contoh muamalah dan antara majikan dan pembantunya, antara pimpinan dengan bawahannya. Sesuai dengan sabda Rosulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* melarang memberikan beban kerja kepada pembantu melebihi kemampuannya. Jika pun terpaksa itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya, dengan demikian pembantu dan majikan dapat saling menghargai satu sama lain. Hal tersebut diperjelas dalam sebuah hadist Riwayat Buhhori sebagai berikut :

حَدَّثَنَا آدَمُ بْنُ أَبِي إِيَاسٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ حَدَّثَنَا وَاصِلُ الْأَحْدَبِ قَالَ سَمِعْتُ
 الْمَعْرُورَ بْنَ سُوَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ
 وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعِيرْتَهُ بِأَمِّهِ ثُمَّ قَالَ
 إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ
 مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَفَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ
 فَأَعِينُوهُمْ (رواه بخار)

Artinya :

Telah menceritakan kepada kami [Adam bin Abi Iyas] telah menceritakan kepada kami [Syu'bah] telah menceritakan kepada kami [Washil AL Ahdab] berkata, aku mendengar [Al Ma'rur bin Suwaid]

berkata; Aku pernah melihat [Abu Dzar Al Ghifari] radliallahu 'anhu yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalahnya itu. Maka dia berkata: "Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, maka Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berkata kepadaku: "Apakah kamu menjelek-jelekannya karena ibunya?" Beliau bersabda: "Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka dibawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka" (HR. Bukhori: 2359)

Menurut Baits (2015) menyimpulkan bahwa, hubungan seseorang pembantu dengan majikan, tidak ada ubahnya seperti pekerja yang sedang melakukan tugas untuk orang lain, dengan gaji sebagaimana yang disepakati. Muamalah antara pembantu dengan majikan adalah *ijarah* (sewa jasa). Sehingga seharusnya, beban kerja yang diberikan dibatasi waktu dan kuantitas tugas. Lebih dari batas itu, bukan kewajiban pembantu atau buruh. Islam menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan.

2.2.7. Stres Kerja Perspektif Islam

Menurut (Anoraga, 1998) stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri.

Manusia adalah makhluk hidup paling sempurna yang di ciptakan oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala dengan akal dan pikiran yang lebih dari makhluk

lain. Sebagai makhluk Allah Subhanahu wa Ta'ala, manusia memiliki kelebihan serta kekurangan karena hanya Allah SWT yang paling memiliki kesempurnaan. Setiap orang pasti mengalami kesulitan dalam menjalani hidup. Namun Allah Subhanahu wa Ta'ala tidak berdiam diri melihat makhluknya dalam kesulitan. seperti dalam surat Al – Baqarah ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (١٥٥)

Artinya :

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (155)

Dalam ayat di atas, Imam Ibnu Katsir rahimahullah menafsirkan, (pada ayat ini) Allah Subhanahu wa Ta'ala memberitahukan bahwa Dia menguji dan menempa para hamba-Nya. Terkadang (mengujiNya) dengan kebahagiaan, dan suatu waktu dengan kesulitan, seperti rasa takut dan kelaparan.

Senada dengan keterangan sebelumnya, Syaikh Abdur-Rahman as-Sa'di rahimahullah dalam tafsirnya menyatakan: “Allah Subhanahu wa Ta'ala memberitahukan, bahwa Dia pasti akan menguji para hambaNya dengan bencana- bencana. Agar menjadi jelas siapa (di antara) hamba itu yang sejati dan pendusta, yang sabar dan yang berkeluh-kesah. Ini adalah ketetapan Allah Subhanahu wa Ta'ala Ta'ala atas para hamba-Nya. Seandainya kebahagiaan selalu menyertai kaum Mukminin, tidak ada bencana (yang menimpa mereka),

niscaya terjadi percampuran, tidak ada pemisah (dengan orang-orang tidak baik). Kejadian ini merupakan kerusakan tersendiri. Sifat hikmah Allah Subhanahu wa Ta'ala (ini) menggariskan adanya pemisah antara orang-orang baik dengan orang-orang yang jelek. Inilah fungsi musibah”.

Makna dari “dengan sedikit ketakutan dan kelaparan,” yaitu takut kepada para musuh dan kelaparan yang ringan. Sebab bila diuji dengan rasa takut yang memuncak atau kelaparan yang sangat, niscaya mereka akan binasa. Karena, hakikat ujian adalah untuk menyeleksi, bukan membinasakan. Sedangkan musibah berupa “kekurangan harta,” mencakup berkurangnya harta akibat bencana, hanyut, hilang, atau dirampas oleh sekelompok orang zhalim, ataupun dirampok.

Adapun bencana yang menimpa “jiwa,” yaitu berupa kematian orang-orang yang dicintai. Misalnya, seperti anak-anak, kaum kerabat dan teman-teman, Atau terjangkitinya tubuh seseorang, atau orang yang ia cintai oleh terjangkiti berbagai penyakit.

Berkaitan dengan kekurangan pada “buah-buahan,” lantaran bergulirnya musim dingin, salju, terjadinya kebakaran, gangguan dari belalang dan hewan lainnya, sehingga kebun-kebun dan ladang pertanian tidak menghasilkan sebagaimana biasanya.

Semua yang terjadi di dunia ini baik musibah atau bencana lain yang serupa, merupakan ujian dari Allah Subhanahu wa Ta'ala bagi para hamba-Nya. Barang siapa yang dapat bersabar, niscaya Allah Subhanahu wa Ta'ala akan memberikan pahala. Dan orang yang putus asa, akan ditimpa hukuman-

Nya. Karena itu, Allah Subhanahu wa Ta'ala mengakhiri ayat ini dengan berfirman:

وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya :

“Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.(100)

Maksudnya, berilah kabar gembira atas kesabaran mereka. Pahala kesabaran tiada terukur. Akan tetapi, pahala ini tidak dapat dicapai, kecuali dengan kesabaran pada saat pertama kali mengalami kegoncangan (karena tertimpa musibah).

Menurut Diana (2008) Hadist diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat unggul dengan cara:

1. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan didunia maupun diakhirat. Kuat lemahnya iman seseorang dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu ditegur, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

2. Menggali kemampuan (*Ability*)

Orang unggul akan menghasilkan prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat diingat dari kualitas kerja (*Quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai, dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakannya.

Menurut Diana (2008) Seorang muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah dan istirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya dengan cepat dan tepat (*Quick*) untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu. Jika kualitas keimanan kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Allah SWT menyukai orang-orang yang kuat dan mau berusaha, serta mampu menciptakan kreasi baru yang lebih baik untuk kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Sikap seorang mukmin dalam menghadapi masalah seorang mukmin dengan ketakwaannya kepada Allah Ta'ala, memiliki kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya, maka masalah apapun yang dihadapinya di dunia ini tidak membuatnya mengeluh atau stres, apalagi berputus asa. bila ia dalam keadaan sadar maka pasrah menerimanya bersabar. Dan buatlah suasana kehidupan yang selalu damai, gembira, kekeluargaan tetapi secara islami baik dengan diri sendiri maupun orang lain. Allah Ta'ala menjadikan musibah dan cobaan tersebut sebagai sebab untuk menyempurnakan penghambaan diri dan ketundukan seorang mukmin kepada-Nya, karena Allah Ta'ala mencintai hamba-Nya.

2.2.8. Turnover Perspektif Islam

Setiap manusia memiliki rasa tanggung jawab berbeda beda baik terhadap keluarga maupun suatu instansi. Tanggung jawab merupakan suatu amanah yang telah diberikan kepada setiap individu. Menjalankan suatu amanah haruslah ikhlas serta bersungguh - sungguh dalam bekerja dan menjalankan apa saja kewajibannya. Allah swt sangat membenci manusia yang tidak menjalankan amanah yang telah diberikan seperti yang di jelaskan dalam surat An – Nisa ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (58)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٢٧)

Artinya :

“ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. (27)

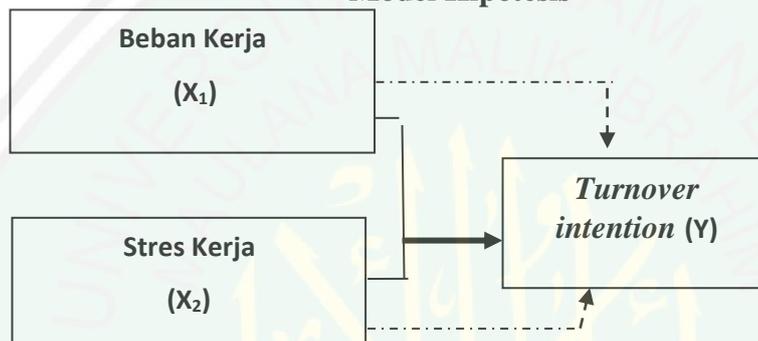
Di dalam surat tersebut dapat dijelaskan bahwa Allah sangat membenci orang - orang tidak amanah. Fenomena yang terjadi di dalam suatu pekerjaan banyak sekali terdapat ketidakhadiran dalam menjalankan amanah di

dunia pekerjaan. Ketidakhadiran suatu karyawan dapat memicu adanya *turnover intention* karyawan itu sendiri.

2.3. Model Hipotesis

Gambar 2.1

Model Hipotesis



Keterangan Gambar:

- > Secara Parsial
- > Secara Simultan

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris Emory (1985 *dalam Sani dan Maharani 2013: 23*). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. H1: Beban Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Secara Langsung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris (*empirical research*) yaitu merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan fakta-fakta atau bukti-bukti penelitian yang mana dari hasil penelitian yang dilakukan dapat di pertanggung jawabkan (Indriantoro dan Supomo, 2002)

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan positivisme, dimana secara etimologi berasal dari kata positive, yang dalam bahasa filsafat bermakna sebagai suatu peristiwa yang benar-benar terjadi, yang dapat dialami sebagai suatu realita. Ini berarti, apa yang disebut sebagai positif bertentangan dengan apa yang hanya ada di dalam angan-angan (impian), atau terdiri dari apa yang hanya merupakan konstruksi atas kreasi kemampuan untuk berpikir dari akal manusia. Dalam hal ini mempelajari mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Distribusi Jawa Timur Area Malang, yang bertempat di Jalan Danau Sentani No

100 Kota Malang. Pemilihan lokasi ini di dasarkan atas kebutuhan peneliti, agar dapat menangkap keadaan yang sebenarnya dari objek yang akan diteliti sesuai dengan judul yang dipilih.

Alasan dalam pemilihan lokasi tersebut dikarenakan tempat tersebut menjadi objek penelitian yang akan di teliti, di dalam kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang yang nantinya peneliti akan mendapatkan data yang reliable dari permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang yaitu sebanyak 72 karyawan, bagian JPP (jaringan dan pipa – pipa), bagian pertamanan, driver, cleaning service, dan skada.

2. Sampel

Sedangkan yang dimaksud sampel menurut Sugiyono (2006), yaitu: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian

populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan jumlah yang proporsional pada tiap-tiap populasi. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = besar sampel

N = besarnya populasi

α = *Margin of Error Maximum*, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bisa ditolerir (ditentukan 5 %). Dengan populasi sebanyak 72 maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{72}{72(0,05)^2 + 1}$$

N = 61.01 orang = 61 orang

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 karyawan.

3.4 Data dan Jenis Data

3.4.1 Data Penelitian

Data adalah sekumpulan informasi atau fakta yang berkaitan dengan kepentingan penelitian yang dilakukan atau dengan kata lain bahwa data

merupakan informasi yang diperlukan dalam suatu proses penelitian. Adapun sumber data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Widayat (2004) data primer adalah data yang dikumpulkan untuk riset yang sedang berjalan dan data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu dari hasil kuisisioner. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian. Data yang diambil adalah hasil jawaban responden berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

2. Data Sekunder

Menurut Widayat (2004) Data skunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja. Data ini dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti adalah pihak kedua yang menggunakan data tersebut.

3.4.2 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka, yaitu data dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ilmiah terdapat beberapa teknik pengumpulan data beserta masing-masing perangkat pengumpul data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data primer yang dipergunakan adalah:

1. Kuesioner (angket)

Teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dalam penelitian ini, digunakan daftar pertanyaan bersifat tertutup, dimana alternatif jawaban telah disediakan.

2. Dokumentasi

Dalam pengumpulan data sekunder yaitu melalui teknik dokumentasi, langkah ini berupa kegiatan mengumpulkan data- data sekunder yang dianggap berhubungan dengan penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu obyek yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Menurut Soehardi dalam Widayat (2004) Definisi Operasional adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di dunia nyata atau di lapangan, dengan merumuskan secara pendek dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja (X_1) merupakan proses yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, dengan indikator:

1. Kompleksitas pekerjaan
 2. Organisasi kerja, dalam hal ini mengenai waktu kerja, shift kerja, lembur, dan lain-lain.
 3. Kondisi lingkungan kerja
 4. Faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya)
 5. Faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).
2. Stres Kerja (X_2) merupakan kondisi ketegangan akibat karyawan yang tidak dapat beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaannya yang berpengaruh pada emosi, pikiran kondisi fisik karyawan. Indikator dari stress kerja adalah:
1. Tekanan dalam pekerjaan
 2. Ketidakpuasan kerja
 3. Kecemasan dan bosan
 4. Menunda pekerjaan
 5. Sulit berkonsentrasi
 6. Kehilangan kreatifitas dan semangat kerja
3. *Turnover intention* (Y) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Indikatornya:
1. Absensi meningkat.
 2. Mulai malas bekerja.

3. Pelanggaran tata tertib.
4. Protes kepada atasan.
5. Perilaku Positif berbeda.

Adapun definisi variabel-variabel dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompleksitas pekerjaan 2. Organisasi kerja, dalam hal ini mengenai waktu kerja, shiff kerja, lembur, dan lain-lain. 3. Kondisi lingkungan kerja 4. Faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya) 5. Faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tinggi beban tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan 2. Waktu kerja yang terbatas, pemberian jam kerja lembur 3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung 4. Kondisi tubuh, kesehatan karyawan 5. Kepuasan karyawan 	Tarwaka dalam Hariyati (2011)
Stres Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan dalam pekerjaan 2. Ketidakpuasan kerja 3. Kecemasan dan bosan 4. Menunda pekerjaan 5. Sulit berkonsentrasi Kehilangan kreatifitas dan semangat kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan dalam pekerjaan 2. Ketidakpuasan kerja 3. Kecemasan dan bosan 4. Menunda pekerjaan Sulit 	Barnay & Griffin (2005)

Lanjutan Table 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres Kerja (X ₂)		berkonsentrasi Kehilangan kreatifitas dan semangat kerja 5. Karyawan sulit untuk berkosentrasi. Kreatifitas kerja kaeyawan rendah	Barnay & Griffin (2005)
<i>Turnover intention</i> (Y)	1. Absensi meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Pelanggaran tata tertib 4. Protes kepada atasan 5. Perilaku berbeda	1. Absensi kerja karyawan meningkat 2. Rendahnya motivasi kerja karyawan 3. Meningkatnya intensitas pelanggaran 4. Memprotes kebijakan pimpinan 5. Perilaku karyawan dalam bekerja	Harnoto (2002)

3.7 Skala Pengukuran

Untuk mengetahui beban kerja, stress kerja dan *turnover intention* pada PDAM Kota Malang, digunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang atau fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan (Sugiono, 2002). Jawaban dari setiap item sebuah penelitian yang digunakan skala Likert yaitu dengan menggunakan lima skor penilaian, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberikan skor 4
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) diberikan skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas Data

Menurut Arikunto (2006) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang tidak valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi product moment. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Apabila $r_{hitung} < r_{Tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan 95% dan apabila $r_{hitung} \geq r_{Tabel}$ terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan 95%.

Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

(Singarimbun dan Effendi, 2006)

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki kehandalan untuk digunakan suatu pengukuran. Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto, 2006). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \times \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes
 s_j^2 = Varian belahan j ; $j= 1,2,\dots,k$
 s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel.

3.9 Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan layak dalam model analisa regresi linier berganda, dilakukan uji persyaratan asumsi klasik yang meliputi uji sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. (Wiyono, 2011) mengungkapkan bahwa model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas menggunakan grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar dan disepanjang garis 45° . Kenormalan data yang akan dianalisis merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Deteksi adanya kenormalan dalam model regresi yang diperoleh dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot dan hasil analisis menggunakan program SPSS. Apabila titik-titik yang

terbentuk mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah data normal atau tidak dengan cara analisis grafik dan analisis statistic sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Autokorelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya adalah *time series*, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan, dan seterusnya, karena itu ciri khusus uji ini adalah waktu (Santoso, 2012). Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji *Durbin-Watson* (D-W). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, 2012):

1. Jika nilai *Durbin Watson* terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

2. Jika nilai *Durbin Watson* terletak diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika nilai *Durbin Watson* terletak diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang mengandung multikolinieritas menyebabkan kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel bebas, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas akan menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi ada beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui

ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan metode menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang diambil adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e) Linieritas

Pengujian asumsi klasik yang terakhir ialah pengujian asumsi linieritas. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujiannya yaitu dengan memperhatikan nilai signifikansi dari *deviation of linierity*.

2. Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisa regresi adalah prosedur statistik untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Jika terdapat dua atau lebih variabel bebas maka menggunakan analisa regresi linear berganda. Dengan demikian dapat diketahui seberapa besar pengaruh antara variabel

bebas terhadap variabel terikat (Malhotra, 2004). Selanjutnya, rumus yang dapat digunakan sebagai perhitungan analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : *Turnover intention*
 a : Konstanta
 b : Beta (Koefisien Regresi)
 X₁ : Variabel beban kerja
 X₂ : Variabel stres kerja

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Simultan/Bersama-sama)

H₀ = Beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang

H₁ = Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji signifikansi simultan (Uji F). Menurut (Ghozali, 2006), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya

pengaruh kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan dan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{1-R^2/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien determinasi berganda
 n : Jumlah responden atau sampel
 k : Jumlah variabel independent atau bebas
 F : Koefisien F hitung

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Uji t (Parsial/Individu)

H_{01} = Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

H_{02} = Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

$H_{1.1}$ = Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

$H_{1.2}$ = Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b : Koefisien regresi

Sb : Standart deviasi dari variabel bebas

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu :

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c) Uji Dominan

Dalam penelitian ini, cara untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai *standarized coefficient* (Beta) pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi adalah 5%.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Instansi / Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kota Malang

Sistem penyediaan air bersih di Kota Malang sudah ada sejak jaman pemerintahan Belanda dan kegiatan penyediaan air minum untuk Kota besar Malang di mulai sejak tanggal 31 Maret 1915, yang kemudian ketentuan persediaan air minum tersebut dikenal dengan nama *Waterleiding Verordening* Kota Malang.

Pemerintah Belanda memanfaatkan air dari sumber air karangan di wilayah Kabupaten Malang untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Malang.

Pada awalnya terdapat sumber yang dikelola oleh unit air minum ini meliputi :

- a. Sumber air Karang (dibangun tahun 1915)
- b. Sumber air Summersari (dibangun tahun 1928)
- c. Sumber air Binangun (dibangun tahun 1931)

Pada tahun 1928 dengan menggunakan sistem penyadapan berupa *Brom Captering*, air yang berasal dari sumber tersebut di transmisikan secara *grafitasi* pada *reservoir* Dinoyo dan Betek. Akibat perkembangan penduduk yang semakin pesat dan kebutuhan akan air bersih yang semakin meningkat, pada tahun 1935 Pemerintah Daerah Kota Malang menyusun program

peningkatan debit air produksi dengan memanfaatkan sumber Binangun yang saat ini terletak di wilayah Kota Batu sebesar 215 liter/detik. Pada tanggal 18 Desember 1974 dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor 11 tahun 1974, Unit Air Minum berubah dengan status Perusahaan Daerah Air Minum. Sejak itulah Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Malang mempunyai status Badan Hukum dan mempunyai hak otonomi dalam mengelola air minum.

Dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu pertumbuhan jumlah penduduk, Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola sumber air Wedit yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air di Kota Malang dengan menggunakan sistem popasianisasi. Pada tahun 1988 penambahan dan perluasan sumber air minum terus dilakukan dengan penggunaan sumber – sumber baru yang ada di Daerah Kabupaten Malang seperti sumber Ngesong II dan Banyuning dengan menggunakan sistem penekanan baik yang kemudian di transmisikan dalam pipa PVC ke Reservoir Dinoyo.

Pada tahun 2002 Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang melakukan penambahan sumber air baru yaitu berupa sumur yang diberi nama Sumur Badut III sebelumnya pada tahun 1989 dibangun Sumber Badut II, dikarenakan kebutuhan masyarakat yang bertambah akan kebutuhan air bersih.

Selanjutnya sempat terjadi perpindahan tangan Sumber Air Bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang kepada PDAM Kota Malang yaitu Sumur Sumbersari I dan Sumur Sumbersari II, pada tahun yang sama juga dibangun Sumur Istana Dieng dan Sumur TPA Souit Urang yang menambah pembendaharaan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang terhadap sumber air yang akan disalurkan kepada konsumen.

Menjawab isu strategis nasional dimana air minum merupakan dasar manusia aspek kesehatan disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan serajat secara nasional sangat tergantung pada kemampuan dan pelayanan penyediaan air minum, maka Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang berupaya meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum yang memenuhi baku mutu syarat kualitas air minum. Sebagai salah satu perwujudan peningkatan pelayanan Khususnya dalam peningkatan kualitas air yang di produksi oleh PDAM Kota Malang, diterapkan program Zona Air Minum Prima (ZAMP) dengan pilot project di Perumahan Pondok Blimbing Indah Kota Malang. Program ini secara teknis dibantu oleh Perpamsi Bekerja dengan United State Agency for International Development (USAID). Pada program ZAMP ini air bias langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dimasak. Program ini telah dikembangkan untuk daerah pelayanan dari pelayanan tendon Mojolangu yang saat ini sudah mencapai 15.000 pelanggan. Hal ini dimaksud sebagai upaya penerapan PP nomor 16 Tahun 2005 dimana

air yang di distribusikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum kepada masyarakat pada tahun 2008 harus berkualitas air minum.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

Visi :

Menjadi Perusahaan Air Minum Terkemuka dan Tersehat di Indonesia.

Misi :

1. Meningkatkan dan Mengutamakan Pelayanan;
2. Meningkatkan Profesionalisme SDM;
3. Meningkatkan Kinerja Manajemen;
4. Menjaga Kelestarian Sumber Air Baku, dan;
5. Kerjasama Antar Daerah

4.1.3 Lokasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

Kelancaran produksi pada operasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kelancaran mendapatkan sumber-sumber bahan baku dan masukan (input), serta ditentukan pula oleh kelancaran dan biaya penyampaian atasi supply produk yang dihasilkan berupa barang jadi atau jasa ke pasar. Oleh karena itu, untuk menjamin kelancaran, maka sangat penting dari pemilihan lokasi dan site perusahaan dan unit produksinya. Dalam pemilihan lokasi dan site tersebut, perlu memperhatikan faktor jarak, kelancaran dan biaya pengangkutan barang jadi ke pasar.

4.2 Deskriptif Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengolahan data dalam penelitian ini dimulai dari mengolah data dan mengevaluasi data yang didapatkan di lapangan. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada 61 karyawan PDAM Kota Malang. Berdasarkan karakteristik responden ditentukan berdasarkan umur, berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan tingkat pendidikan, berdasarkan status pernikahan, dan berdasarkan lama bekerja. Hasil pengelompokan data tersebut sebagai berikut:

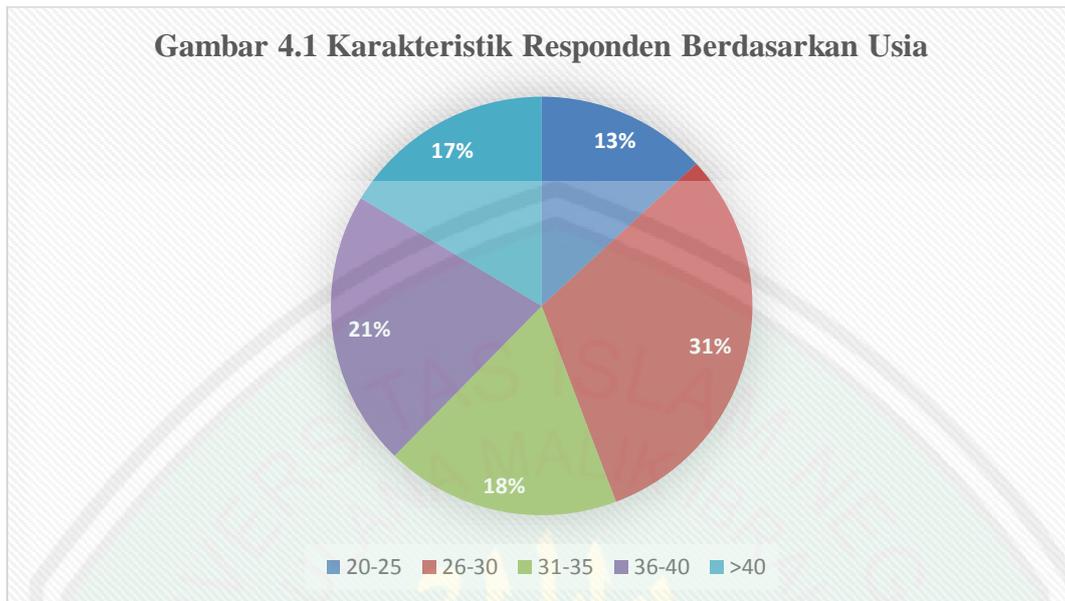
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Frequency	Percent
20-25	8	13,1%
26-30	19	31,1%
31-35	11	18,0%
36-40	13	21,2%
>40	10	16,3%
Total	61	100,0%

Sumber: Data Primer Desember 2017



Dari Tabel 4.1 dan Gambar 4.1, dapat dilihat bahwa 61 responden dalam penelitian menunjukkan umur 20-25 tahun sebanyak 8 karyawan (13,1%). Karyawan dengan umur 26-30 tahun sebanyak 19 karyawan (31,1%). Karyawan dengan umur 31-35 tahun sebanyak 11 karyawan (18,0%). Karyawan dengan umur 36-40 tahun sebanyak 13 karyawan (21,2%), dan untuk karyawan dengan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 10 karyawan (16,3%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan PDAM Kota Malang yaitu karyawan dengan umur 26 hingga 30 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

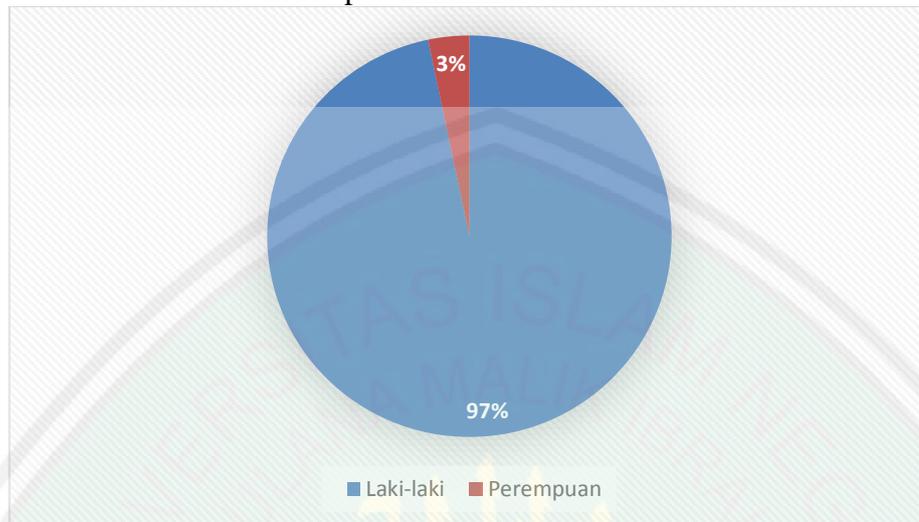
Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	59	96,7%
Perempuan	2	3,3%
Total	61	100,0%

Sumber: Data Primer Desember 2017

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 , dapat dilihat bahwa 61 responden dalam penelitian menunjukkan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 59 karyawan (96,7%). Karyawan perempuan sebanyak 2 karyawan (3,3%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan PDAM Kota Malang yaitu karyawan laki-laki dengan jumlah sebanyak 59 karyawan (96,7%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

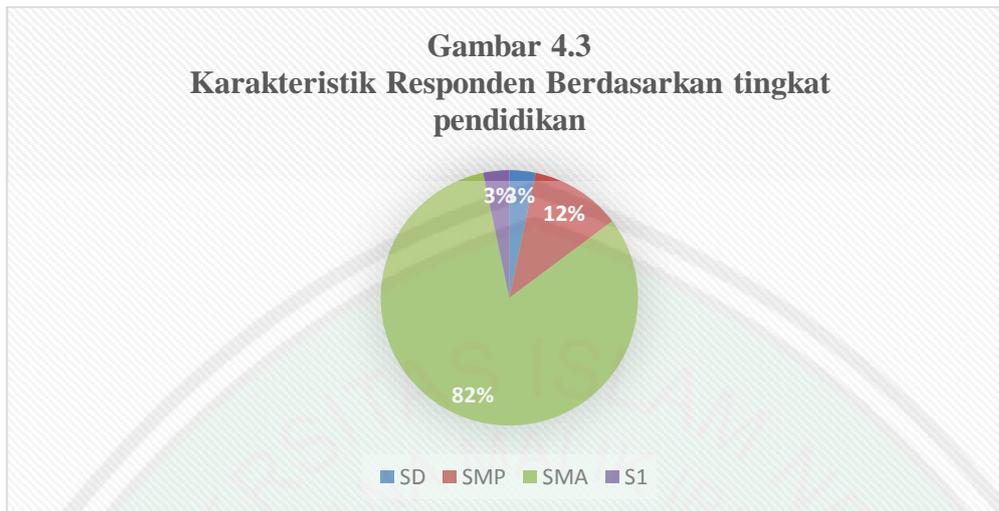
Responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SD	2	3,3
SMP	7	11,5
SMA	50	81,9
S1	2	3,3
Total	61	100,0%

Sumber: Data Primer Desember 2017

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan



Dari Tabel 4.3 dan Gambar 4.3 , dapat dilihat bahwa 61 responden dalam penelitian menunjukkan menunjukkan tingkat pendidikan SD sebanyak 2 karyawan (3,3%). Karyawan dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 7 karyawan (11,5%). Karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 50 karyawan (81,9%). Dan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 karyawan (3,3%). Berdasarkan data tersebut, karyawan PDAM Kota Malang banyak yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 50 karryawan (81,9%).

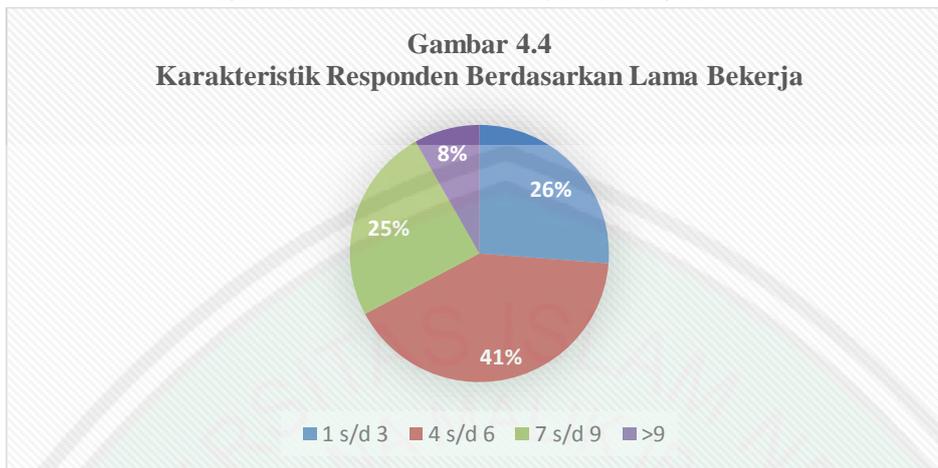
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
1-3	16	26,2%
4-6	25	40,9%
7-9	15	24,6%
>9	5	8,3%
Total	61	100,0%

Sumber: Data Primer Desember 2017



Dari Tabel 4.4 dan Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa 61 responden dalam penelitian menunjukkan menunjukkan lama bekerja karyawan 1-3 tahun sebanyak 16 karyawan (26,2%). Karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 25 karyawan (40,9%). Karyawan dengan lama bekerja 7-9 tahun sebanyak 15 karyawan (24,6%). Dan karyawan dengan lama bekerja >9 tahun sebanyak 5 karyawan (8,3%). Berdasarkan data tersebut, karyawan PDAM Kota Malang banyak yang bekerja dalam kurun waktu 4-6 tahun sebanyak 25 karryawan (40,9%).

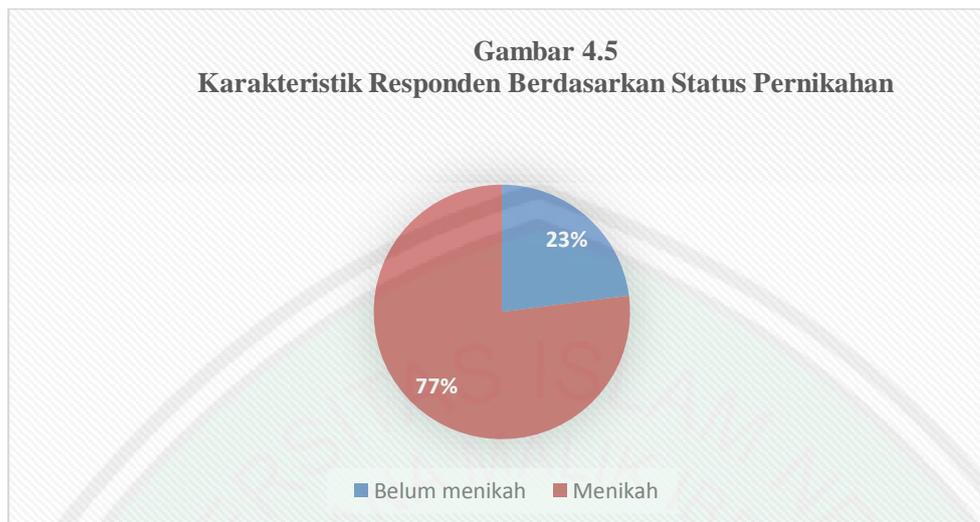
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Responden berdasarkan status pernikahan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Lama Bekerja	Frequency	Percent
Belum menikah	14	23,0
Menikah	47	77,0
Total	61	100,0%

Sumber: Data Primer Desember 2017



Dari Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 , dapat dilihat bahwa 61 responden dalam penelitian menunjukkan jumlah karyawan yang belum menikah sebanyak 14 karyawan (23%). Karyawan yang menikah sebanyak 47 karyawan (77%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan PDAM Kota Malang yaitu karyawan yang menikah dengan jumlah sebanyak 47 karyawan (77%).

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y), dimana masing-masing variabel memiliki beberapa item pertanyaan dalam kuisisioner yaitu:

1. Variabel Beban Kerja

Dalam variabel beban kerja (X1) terdapat 5 indikator, yang dijabarkan menjadi 10 item pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 61 responden:

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

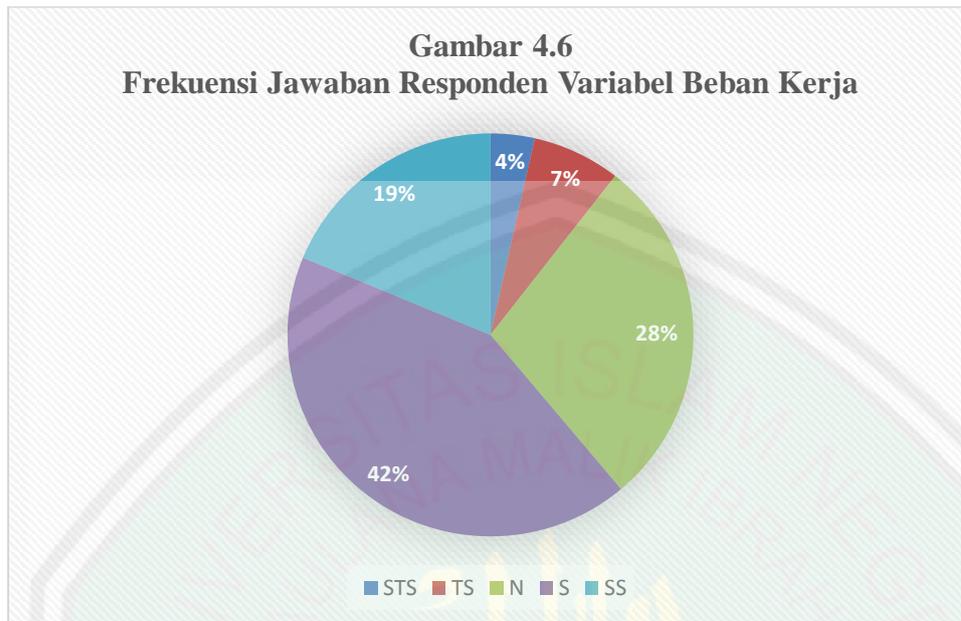
No	Item	Jawaban Responden										Mean	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	4	6,6	2	3,3	23	37,7	23	37,7	9	14,8	12,2	20
2	X1.2	-	-	1	1,6	5	8,2	38	62,3	17	27,9	15,2	25
3	X1.3	2	3,3	3	4,9	20	32,8	25	41,0	11	18,0	12,2	20
4	X1.4	2	3,3	-	-	17	27,9	25	41,0	17	27,9	15,2	25
5	X1.5	1	1,6	9	14,8	19	31,1	23	37,7	9	14,8	12,2	20
6	X1.6	3	4,9	7	11,5	19	31,1	22	36,1	10	16,4	12,2	20
7	X1.8	3	4,9	8	13,1	18	29,5	25	41,0	7	11,5	12,2	20
Total		15	3,5	30	7,0	121	38,3	181	42,4	80	18,7		

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju N: Netral SS: Sangat Setuju

TS: Tidak Setuju S: Setuju



Dari Gambar 4.6 Merupakan presentase jawaban dari 61 responden pada 7 pertanyaan mengenai beban kerja dengan total 427 jawaban responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 15 (3,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 30 (7,0%), jawaban netral sebanyak 121 (28,3%), jawaban setuju sebanyak 181 (42,4%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 80 (18,7%). Hal ini menunjukkan pada hasil jawaban responden untuk variabel beban kerja dengan indikator kompleksitas pekerjaan, organisasi kerja, kondisi lingkungan kerja, faktor somatic dan faktor psikis. Jika jawaban responden diurutkan dari tertinggi ke rendah, maka jawaban dengan persentase tertinggi terdapat pada jawaban setuju, netral, sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Variabel Stres Kerja

Dalam variabel stres kerja (X2) terdapat 6 indikator, yang dijabarkan menjadi 11 item pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 61 responden:

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No	Item	Jawaban Responden										Mean	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	1	1,6	10	16,4	26	42,6	19	31,1	5	8,2	12,2	19,9
2	X2.2	-	-	13	21,3	19	31,1	17	27,9	12	19,7	15,2	25
3	X2.3	-	-	7	11,5	23	37,7	20	32,8	11	18,0	15,2	25
4	X2.4	5	8,2	11	18,0	21	34,4	19	31,1	5	8,2	12,2	19,9
5	X2.5	3	4,9	7	11,5	13	21,3	28	45,9	10	16,4	12,2	20
6	X2.6	1	1,6	8	13,1	11	18,0	32	52,5	9	14,8	12,2	20
7	X2.7	-	-	6	9,8	24	39,3	16	26,2	15	24,6	15,2	24,9
8	X2.8	2	3,3	4	6,6	29	47,5	18	29,5	8	13,1	12,2	20
9	X2.9	4	6,6	18	29,5	26	42,6	5	8,2	8	13,1	12,2	20
10	X2.10	-	-	10	16,4	12	19,7	29	47,5	10	16,4	15,2	25
11	X2.11	3	4,9	18	29,5	14	23,0	14	23,0	12	19,7	12,2	20
Total		19	2,8	112	16,7	218	32,5	217	32,3	105	15,6		

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Keterangan:

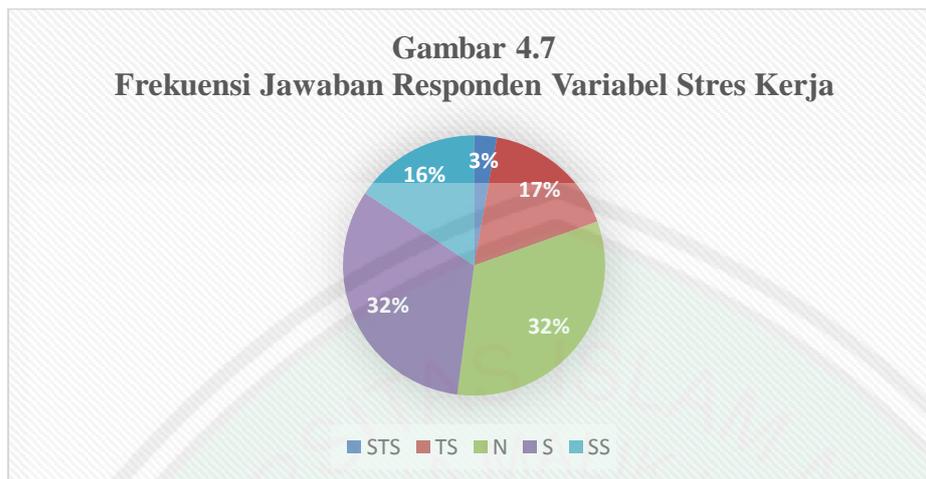
STS: Sangat Tidak Setuju

N: Netral

SS: Sangat Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju



Dari Gambar 4.7 Merupakan presentase jawaban dari 61 responden pada 11 pertanyaan mengenai stres kerja dengan total 671 jawaban responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 19 (28%), jawaban tidak setuju sebanyak 112 (16,7%), jawaban netral sebanyak 218 (32,5%), jawaban setuju sebanyak 217 (32,3%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 105 (15,6%). Hal ini menunjukkan pada hasil jawaban responden untuk variabel stres kerja dengan indikator tekanan dalam pekerjaan, ketidakpuasan kerja, kecemasan dan bosan, menunda pekerjaan, sulit berkonsentrasi dan kehilangan kreatifitas serta semangat kerja. Jika jawaban responden diurutkan dari tertinggi ke rendah, maka jawaban dengan persentase tertinggi terdapat pada jawaban netral, setuju, tidak setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju.

a. Variabel *Turnover Intention*

Dalam variabel *Turnover Intention* (Y) terdapat 5 indikator, yang dijabarkan menjadi 10 item pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 61 responden:

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention*

No	Item	Jawaban Responden										Mean	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1.1	-	-	5	8,2	9	14,8	32	52,5	15	24,6	15,2	25
2	Y1.2	1	1,6	2	3,3	8	13,1	37	60,7	13	21,3	12,2	20
3	Y1.3	1	1,6	16	26,2	24	39,3	16	26,2	4	6,6	12,2	19,9
4	Y1.4	-	-	-	-	6	9,8	37	60,7	18	29,5	20,3	33,3
5	Y1.5	3	4,9	6	9,8	28	45,9	13	21,3	11	18,0	12,2	19,9
6	Y1.6	2	3,3	9	14,8	24	39,3	19	31,1	7	11,5	12,2	20
7	Y1.7	-	-	2	3,3	13	21,3	35	57,4	11	18,0	15,2	20
8	Y1.8	-	-	3	4,9	20	32,8	30	49,2	8	13,1	15,2	25
9	Y1.9	-	-	2	3,3	7	11,5	31	50,8	21	34,4	15,2	25
10	Y1.10	-	-	15	24,6	17	27,9	20	32,8	9	14,8	15,2	25
Total		7	1,1	60	9,8	156	25,6	270	44,3	117	19,2		

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Keterangan:

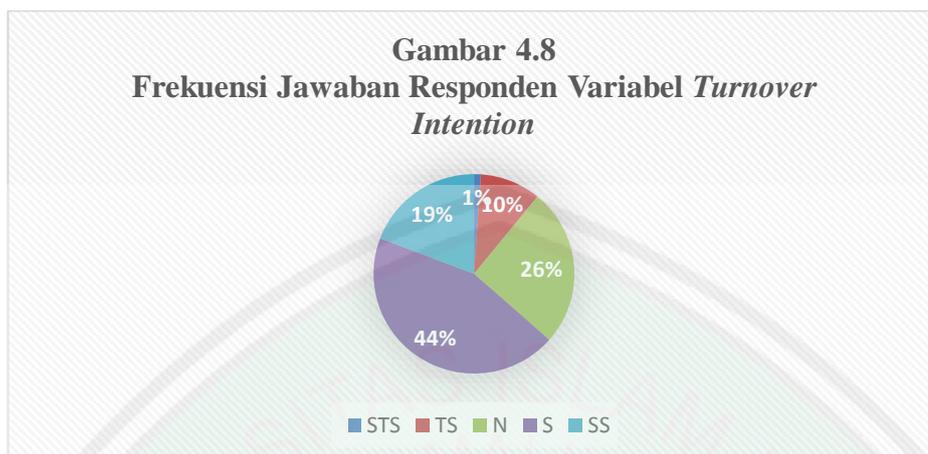
STS: Sangat Tidak Setuju

N: Netral

SS: Sangat Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju



Dari Gambar 4.8 Merupakan presentase jawaban dari 61 responden pada 10 pertanyaan mengenai *Turnover Intention* dengan total 610 jawaban responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7 (1,1%), jawaban tidak setuju sebanyak 60 (9,8%), jawaban netral sebanyak 156 (25,6%), jawaban setuju sebanyak 270 (44,3%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 117 (19,2%). Hal ini menunjukkan pada hasil jawaban responden untuk variabel *Turnover Intention* dengan indikator absensi meningkat, mulai malas bekerja, pelanggaran tata tertib, protes kepada atasan, dan perilaku positif berbeda. Jika jawaban responden diurutkan dari tertinggi ke rendah, maka jawaban dengan persentase tertinggi terdapat pada jawaban setuju, netral, sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.3 Analisis Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*, dimana hasil pengujian dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel

dengan ketentuan $n-k$ (61-2). Sedangkan hasil pengujian dikatakan tidak valid jika nilai r hitung $<$ r tabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel (n-k)	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,659	0,2521	Valid
		X1.2	0,525	0,2521	Valid
		X1.3	0,520	0,2521	Valid
		X1.4	0,521	0,2521	Valid
		X1.5	0,616	0,2521	Valid
		X1.6	0,681	0,2521	Valid
		X1.8	0,476	0,2521	Valid
2	Stres Kerja (X2)	X2.1	0,811	0,2521	Valid
		X2.2	0,834	0,2521	Valid
		X2.3	0,785	0,2521	Valid
		X2.4	0,820	0,2521	Valid
		X2.5	0,689	0,2521	Valid
		X2.6	0,769	0,2521	Valid
		X2.7	0,707	0,2521	Valid
		X2.8	0,655	0,2521	Valid
		X2.9	0,484	0,2521	Valid

Lanjutan table 4.9

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel (n-k)	Keterangan
2	Stres Kerja (X2)	X2.10	0,404	0,2521	Valid
		X2.11	0,868	0,2521	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,711	0,2521	Valid
		Y1.2	0,664	0,2521	Valid
		Y1.3	0,605	0,2521	Valid
		Y1.4	0,301	0,2521	Valid
		Y1.5	0,731	0,2521	Valid
		Y1.6	0,626	0,2521	Valid
		Y1.7	0,731	0,2521	Valid
		Y1.8	0,621	0,2521	Valid
		Y1.9	0,278	0,2521	Valid
		Y1.10	0,633	0,2521	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *turnover intention* (Y) dapat dikatakan valid karena r hitung masing-masing instrumen lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,2521$).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach*, dimana hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai *alpha* > 0,6, sedangkan hasil pengujian dikatakan tidak reliabel jika nilai *alpha* < 0,6.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	alpha	Keterangan
X1.1	Beban Kerja (X1)	0,740	Reliabel
X1.2	Stres Kerja (X2)	0,902	Reliabel
X1.3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,799	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat ukur dalam penelitian ini karena nilai *alpha* > 0,6.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian Kolomogorov Smirnov.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Model	Signifikansi K-S tes	Keterangan
1	0,959	Normalitas terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan pengujian data, hasil Kolomogorov Smirnov tes mendapatkan nilai signifikan sebesar 0,767 yang lebih besar dari taraf signifikan yang disyaratkan ($0,959 > 0,05$), artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam regresi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
X1	1,714	Multikolinieritas terpenuhi
X2	1,714	Multikolinieritas terpenuhi

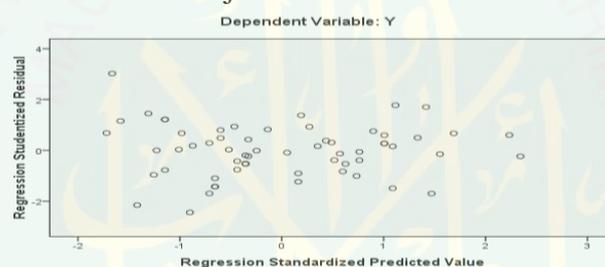
Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai yang kurang dari 10, yang artinya asumsi multikolinieritas terpenuhi.

4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan metode menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual.

Gambar 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah 2018

Gambar diatas menunjukkan penyebaran data yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian memenuhi asumsi heterokedastisitas.

4.4.1.4 Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang digunakan merupakan model linier atau tidak. Jika nilai *deviation from linierity* $> 0,05$ maka variabel bebas memiliki hubungan yang linier (Ghozali, 2007).

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation From Linierity</i>	Keterangan
X1-Y	0,311	linieritas terpenuhi
X2-Y	0,125	linieritas terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *deviation from linierity* > 0,05, yang artinya data yang digunakan atau model yang digunakan memnuhi asumsi linieritas.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	12,947	2,525
	X1	0,449	0,126
	X2	0,336	0,066

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien masing-masing variabel bebas dalam model penelitian dan nilai konstanta variabel terikat. Dari hasil tersebut maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,947 + 0,449X1 + 0,336X2$$

Pada persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta menunjukkan besarnya *turnover intention* jika variabel bebas bernilai 0,

kemudian nilai koefisien menunjukkan pengaruh beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap *turnover intention* positif. Artinya jika beban kerja dan stress kerja semakin tinggi, maka akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan, sebaliknya jika beban kerja dan stress kerja rendah, maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

4.4.3 Uji Hipotesis

4.4.3.1. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama (simultan). Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara simultan jika nilai F hitung $>$ F tabel ($df = n-k-1$).

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Keterangan
1	53,075	3,15	Berpengaruh

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 53,075 dan nilai F tabel sebesar 3,15. Hal ini berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel bebas (beban kerja dan stress kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

4.4.3.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu). Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara parsial jika nilai t hitung $>$ t tabel.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
X1	3,564	2,001	Berpengaruh
X2	5,082	2,001	Berpengaruh

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel beban kerja (X1) sebesar 3,564 dan nilai t tabel sebesar 2,001. Hal ini berarti t hitung $>$ t tabel, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

Selanjutnya nilai t hitung variabel stres kerja (X2) sebesar 5,082 dan nilai t tabel sebesar 2,001. Hal ini berarti t hitung $>$ t tabel, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

4.4.3.3. Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel mana yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.17
Hasil Uji Dominan

Model	Standardized Coefficients
X1	0,364
X2	0,519

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Hasil diatas menunjukkan nilai *standardized coefficients* pada masing-masing variabel bebas (beban kerja dan stres kerja), dimana hasil menunjukkan nilai *standardized coefficient* stres kerja (X2) > beban kerja (X1). Hal ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention* daripada beban kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PDAM Kota Malang. Pengaruh ini dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan PDAM Kota Malang, maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan.

Hasil dari responden lebih cenderung menjawab setuju untuk beban kerja secara keseluruhan yang ada dalam PDAM Kota Malang, hal ini menunjukkan bahwa salah satu yang menyebabkan karyawan PDAM Kota Malang rentan terhadap terjadinya *turnover intention* yaitu banyak atau tidaknya beban kerja yang karyawan dapatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Handoyo dalam Novliadi (2007), dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Imran *et al.* (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*.

Dalam pandangan islam, beban kerja dapat dikategorikan kedalam beban berat dalam hidup. Beban berat yang dimaksud ialah beban Ilahi dalam berdak'wah menyampaikan ajaran islam, dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkan dan memberikan kelapangan dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Al jam'an, 2015). Untuk itu turunlah surat Al – Insyiraah 5-6 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

Artinya :

“ Karna sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan”. (5)
 “sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan”. (6)

Menurut Baits (2015) menyimpulkan bahwa, hubungan seseorang pembantu dengan majikan, tidak ada ubahnya seperti pekerja yang sedang melakukan tugas untuk orang lain, dengan gaji sebagaimana yang disepakati. Muamalah antara pembantu dengan majikan adalah *ijarah* (sewa jasa). Sehingga seharusnya, beban kerja yang diberikan dibatasi waktu dan kuantitas tugas. Lebih dari batas itu, bukan kewajiban pembantu atau buruh. Islam menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan.

4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PDAM Kota Malang. Pengaruh ini dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PDAM Kota Malang, maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan.

Hasil dari responden lebih cenderung menjawab setuju untuk stres kerja secara keseluruhan yang ada dalam PDAM Kota Malang, hal ini menunjukkan bahwa salah satu yang menyebabkan karyawan PDAM Kota Malang rentan terhadap terjadinya *turnover intention* yaitu tinggi atau rendahnya stres kerja yang karyawan alami.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Barney dan Griffin (2003) dampak negatif dari stres salah satunya yaitu akan berdampak pada organisasi seperti kemunduran kinerja, dan menarik diri dari perusahaan. Stres yang berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan. Ini berarti bisa menurunkan produktivitas, berkurangnya eektivitas, kesalahan-kesalahan dalam pembuatan keputusan dan

lemahnya hubungan koordinasi dari masing-masing departemen, dan bahkan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwiningtyas (2015) yang menunjukkan bahwa adanya terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Kurangnya keamanan kerja dan perbedaan status antara karyawan dengan tingkat yang sama juga menyebabkan stres kerja yang membuat karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut (Anoraga, 1998) stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri.

Manusia adalah makhluk hidup paling sempurna yang di ciptakan oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala dengan akal dan pikiran yang lebih dari makhluk lain. Sebagai makhluk Allah Subhanahu wa Ta'ala, manusia memiliki kelebihan serta kekurangan karena hanya Allah SWT yang paling memiliki kesempurnaan. Setiap orang pasti mengalami kesulitan dalam menjalani hidup. Namun Allah Subhanahu wa Ta'ala tidak berdiam diri melihat makhluknya dalam kesulitan. seperti dalam surat Al – Baqarah ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (١٥٥)

Artinya :

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (155)

Dalam ayat di atas, Imam Ibnu Katsir rahimahullah menafsirkan, (pada ayat ini) Allah Subhanahu wa Ta’ala memberitahukan bahwa Dia menguji dan menempa para hamba-Nya. Terkadang (mengujiNya) dengan kebahagiaan, dan suatu waktu dengan kesulitan, seperti rasa takut dan kelaparan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Semakin besar beban kerja yang didapat oleh karyawan maka semakin tinggi juga *turnover intention* menyebabkan karyawan PDAM Kota Malang
2. Stres kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Semakin tinggi stres kerja yang didapat oleh karyawan maka semakin tinggi juga *turnover intention* menyebabkan karyawan PDAM Kota Malang
3. Diantara variabel beban kerja dan stres kerja variabel yang mampu mempengaruhi *turnover intention* secara dominan pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah variabel stres kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka sebagai bahan pertimbangan untuk PDAM Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PDAM Kota Malang agar mengurangi beban kerja karyawan, menghindari terlalu banyaknya jam kerja lembur karena

berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Diharapkan kepada PDAM Kota Malang agar memperhatikan karyawan lebih baik lagi sehingga dapat meminimalisir adanya stres kerja yang tinggi, karena stres kerja mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention*.



DAFTAR PUSTAKA

Al – Quran Karim

AA. Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Abdillah, 2011. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*” (tesis). Semarang: Universitas Diponegoro

Abdillah, F. (2012) Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>. Diakses tanggal 22 mei 2017

Andika Pradana, 2013, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Akuntan Publik Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja*

Anoraga, Panji. 1998 Psikologi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Al-Jam'an, Khariyah (2015). Tafsir Surah Al Insyirah <http://www.qurandanhadits.com/tafsir-surah-al-insyirah> diakses tanggal 22 mei 2017

Arianto, Agus Toly. 2001, “*Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik*”, Jurnal Akuntansi dan Keuangan.

Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Ayu Budiastiti Purnama Dewi, 2016, *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912*

Baits, Nur Amii. (2015). Hak Buruh Dalam Islam. <http://www.konsultasisyariah.com/hak-buruh-dalam-islam/> di akses tanggal 16 mei 2017 pukul 21.27 WIB

Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.

Barney dan Griffin, 2005. *Psychology At Work An Introduction To Organizational Psychology* . Second editiond me Graw hill

- Carmeli, F dan Weisberg, H. 2006. “*Retaining Talent: Assessing Job Satisfaction Facets Most Significantly Related To Software Developer Turnover Intentions*”. *Journal of Information Technology Management*. Volume XIX
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A metaanalytic review. *Applied Psychology: An International Review*.
- Culpepper, R. A. (2011). *Three Component Commitment And Turnover : An Examination Of Temporal Aspects*. *Journal Of Vocational Behavior*. USU Repository
- Dwiningtyas, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Firda Widiawati, 2016, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang, Universitas Pandanaran.
- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2004. *Organisasi*, Jilid Pertama, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwandy. 2007. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja <http://www.liwandy.kapali.wordpress.com/> tanggal 9 Mei 2017
- Jaya, E.D.G. dan Rahmat I. 2005. Burnout Ditinjau dari Locus of Control Internal dan Eksternal. *Majalah Kedokteran Nusantara*, 38, (3), 213-218.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti, 2015, Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta,

- Lilla Fuhasari, 2015, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mathis L. R dan Jackson H. J (2000). *Human Recource Management*, Manajemen SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- Marquis, B & Huston. 2004. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Jakarta: Salemba medika
- Moekijat., 2004, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nur Diana, Ilfi.2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. UIN-Malang Press.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Skripsi. Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi Universitas Sumatra Utara.
- Nurassyifa Anggarawati Agustina, 2013, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Longvin Sukabumi)* Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Putri, Asri. M. 2006. Kebahagiaan dan Kualitas Hidup Penduduk Jabodetabek (Studi Pada Dewasa Muda Bekerja dan Tidak Bekerja). Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2003. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- Sani, Ahmad dan Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber daya Manusia. Teori, kuesioner, dan Analisis Data. Cetakan II*. Malang. Uin-Maliki Press
- Santoso, Singgih. 2012. Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komput indo.
- Shah,Syed Saad Hussain, *et al.* 2011. *Workload and Performance of Employees. Interdiscipl inary*. Journal of Contemporary Research in Business 3, (5) <http://journalarchievs8.webs.com/256-267.pdf>
- Stephen P. Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Peneliti administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tambunan, Santi. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi RawatInap Medikal Bedah RSU Swadana Daerah*

Tarutung. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara, Medan.

Tyas, Eka R. 2009. *Hubungan Antara beban Kerja Berlebihan Dengan Stres Kerja Pada Bidan Delima Di Wilayah Surabaya*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.

Utomo, T.W.W. (2008). Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai, Tenggarong <http://www.slideshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja> tanggal 22 Mei 2017

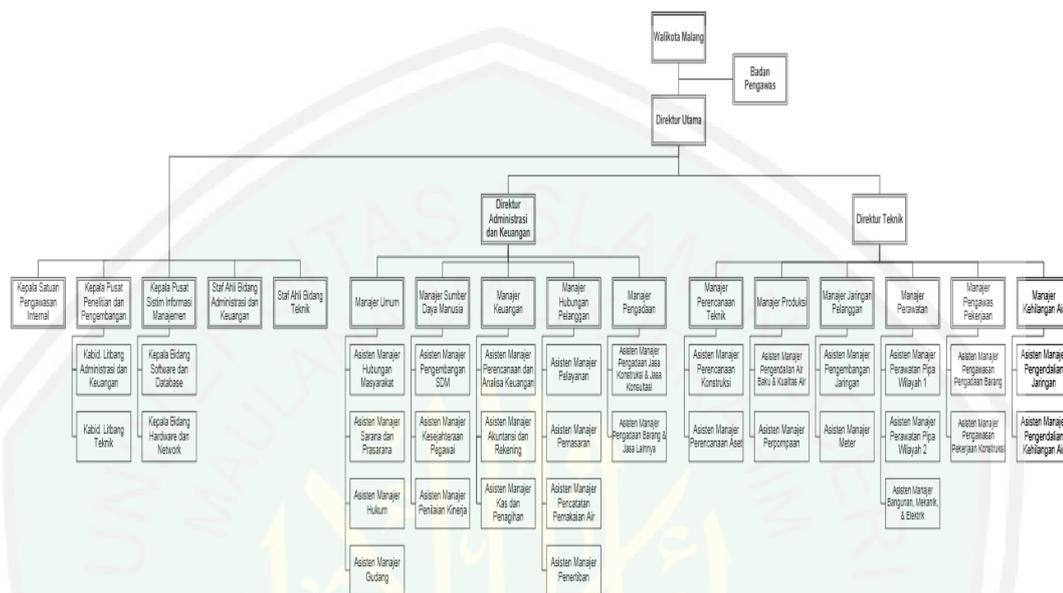
Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Widayat. 2004. *Riset Bisnis Edisi 1*. Malang: CV. Cahaya Press.



LAMPIRAN

Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang



Sumber: Dokumen PDAM Kota Malang

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Dereksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang No. 30 Tahun 2013 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Berikut adalah table nama – nama berdasarkan jabatan yang terdapat pada struktur perusahaan PDAM Kota Malang.

Tabel Daftar Nama Berdasarkan Jabatan Struktur Perusahaan

Direktur Utama	: HM JEMIANTO
Direktur Administrasi & Keuangan	: ANITA SARI, SH, MH
Direktur Teknik	: Ir. TEGUH CAHYO, MAB
Manajer Umum	: SANTOSO ANDRIJONO, SE
Manajer Pengadaan	: Drs. M. SYAIFUDIN ZUHRI
Manajer Sumber Daya Manusia	: HERIANTO, SH
Manajer Hubungan Pelanggan	: Ir. NONO SUTARNO

Manajer Keuangan	: AGSDIAN SINTOWATI, SE, MAB
Manajer Perencanaan Teknik	: Ir. ARI MUKTI, MT.
Manajer Produksi	: Ir. RAHARDJONO
Manajer Jaringan Pelanggan	: Dra. NANIS SETIARI, MM
Manajer Perawatan	: SULIS ANDRI ASMAWAN, ST
Kepala Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan	: SUPRIYO HERU W. ST
Manajer Kehilangan Air	: SUWITO, ST
Kepala Pusat Sistim Informasi Manajemen	: Drs. ANJAR RIYANTO
Kepala Satuan Pengawas Internal	: Drs. DODY VARUNA
Kepala Penelitian dan Pengembangan	: SUBANDI, SAB
Staf Ahli Bidang Teknik	: Ir. RETNO WULANDARI
Staf Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan	: SUMARSONO, SAB

Sumber : Dokumen PDAM Kota Malang

Uraian Tugas Jabatan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Peraturan direksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang Nomor U/08 Tahun 2010 tanggal 30 Juni 2010 tentang perubahan atas Peraturan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang U/01 Tahun 2010 tentang kedudukan , susunan, uraian tugas, fungsi dan tata kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Adapun uraian tugas, wewenang, tanggung jawab, dan pekerjaannya sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Direktur Utama adalah unsur pimpinan yang bertugas melaksanakan pengelolaan perusahaan untuk kepentingan dari tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan baik dalam maupun diluar pengadilan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana ayat (1) pasal ini Direktur Utama mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan perusahaan dalam bidang perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Perumusan kebijakan pengembangan perusahaan dan pengembangan sumber daya perusahaan.
- c. Perumusan kebijakan perusahaan hubungan baik dengan pihak ketiga maupun dengan instansi yang terkait demi kelangsungan perusahaan.

2. Direktur Administrasi dan Keuangan

Direktur Administrasi dan keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan dan pengendalian kegiatan dibidang Keuangan, Administrasi Umum, Sumber Daya Manusia dan Hubungan Pelanggan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Direktur Administrasi dan Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan perencanaan serta pengendalian program – program bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia dan hubungan pelanggan.
- b. Perumusan perencanaan dan pengendalian sumber pendapatan dan pembelanjaan serta kekayaan perusahaan.
- c. Perumusan laporan dan evaluasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

3. Direktur Teknik

Direktur Teknik mempunyai tugas menyelenggarakan pengendalian kegiatan di bidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan perawatan.

Untuk melakukan tugas sebagaimana pada ayat (1) pasal ini, Direktur teknik mempunyai fungsi:

- a. Perumusan perencanaan dan pengendalian program – program bidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan perawatan.

b. Pengendalian kebijakan umum di bidang teknik, membuat perencanaan proyek – proyek yang dilaksanakan oleh perusahaan.

c. Pengendalian operasional sumber – sumber produksi, distribusi dan sambungan – sambungan kepada pelanggan dan fasilitas – fasilitas transmisi.

4. Manajer Umum

Manajer Umum mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan dan pengendalian kegiatan dibidang administrasi, hukum, dan humas serta logistik.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Umum mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan dan perumusan perencanaan pelaksanaan kegiatan perencanaan.
- b. Penyusunan dan perumusan perencanaan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan produk dan hubungan masyarakat.
- c. Perumusan perencanaan pelaksanaan pengadaan kebutuhan logistik perusahaan.

5. Manajer Sumber Daya Manusia

Manajer Sumber Daya Manusia mempunyai tugas menyusun dan menyelenggarakan perencanaan program kerja administrasi, pemberdayaan, pengembangan dan peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan dan perencanaan program pendayagunaan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Penyelenggaraan program pemberdayaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja dan kesejahteraan.
- c. penyelenggaraan administrasi sumber daya manusia.

6. Manajer Keuangan.

Manajer Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan perencanaan anggaran pendapatan dan pembelanja perusahaan, menyelenggarakan administrasi keuangan, evaluasi pelaksanaan anggaran, menyajikan laporan dan hasil analisis keuangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan perusahaan berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- c. Pelaksanaan evaluasi data keuangan dan mengadakan penilaian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.

7. Manajer Hubungan Pelanggan

Manajer Hubungan Pelanggan mempunyai tugas menyelenggarakan upaya peningkatan pemasaran, pelayanan dan penyuluhan kepada masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Hubungan Pelanggan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pemasaran, pelayanan langganan dan penyuluhan kepada masyarakat.
- b. Pelaksanaan pengelolaan data pelanggan dan calon pelanggan.
- c. Penyelenggara pencatatan, pemeriksaan dan pengevaluasian air pelanggan berdasarkan hasil catatan.

8. Manajer Perencanaan Teknik

Manajer Perencanaan Teknik mempunyai tugas merencanakan pengembang teknologi dan instalasi air bersih.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Perencanaan Teknik mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana pengembangan dan rehabilitasi sistem instalasi air bersih dalam jangka pendek.
- b. Perencanaan penambahan jumlah pelanggan pada wilayah pengembangan sesuai kemampuan produksi dan distribusi.
- c. Pelaksanaan tugas – tugas yang lain yang diberikan oleh direktur teknik sesuai dengan tugas – tugas dan fungsinya.

9. Manajer Produksi

Manajer Produksi mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan, pengendalian, penyediaan dan pengolahan serta menjaga kualitas air.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Produksi mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perumusan perencanaan penyediaan air baku yang cukup dan memenuhi standar air bersih secara terus menerus dan berkesinambungan.
- b. Pelaksanaan pemeliharaan sumber air dan lokasi di sekitar sumber air.
- c. Pelaksanaan pemeliharaan pipa transmisi dan pengendalian terhadap kelancaran operasional produksi.

10. Manajer Distribusi

Manajer Distribusi mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan, pengendalian, distribusi air dan pengendalian tutup, buka dan ganti meter,

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Distribusi mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggara kelancaran dan kelangsungan distribusi air pada pipa distribusi
- b. Penyelenggara pengembangan jaringan pipa distribusi dan pemasangan instalasi pipa pelanggan, pipa baru dan mengembalikan bekas galian pipa.
- c. Penyelenggaraan penggantian meter air secara periodik.

11. Manajer Perawatan

Manajer Perawatan mempunyai tugas menyelenggarakan perawatan, perbaikan bangunan, mekanik dan elektrik.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Manajer Perawatan mempunyai fungsi.

- a. Menyusun perencanaan perawatan dan perbaikan bangunan, kendaraan, peralatan, mekanik dan elektrik.
- b. Pelaksanaan perawatan dan perbaikan jaringan pipa serta jalan bekas galian pipa.
- c. Pelaksanaan perawatan dan perbaikan meter air.

12. Bidang Penelitian dan Pengembangan

Bidang Penelitian dan Pengembangan merupakan lembaga fungsional sebagai unsur pembantu Direktur Utama dalam bidang penelitianda pengembangan perusahaan. Kepala bidang penelitian dan pengembangan memiliki kedudukan yang disertakan dengan Manajer.

Kepala bidang penelitian dan pengembangam memiliki tugas menyelenggarakan penelitian dan pengembangan perusahaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penelitian, evaluasi system dan prosedur operasional perusahaan.
- b. Penyusunan perencanaan pengembangan perusahaan jangka menengah dan jangka jauh.
- c. Pelaksanaan evaluasi pengembangan perusahaan.

13. Satuan Pengawasan Internal

Satuan Pngawasan Internal merupakan lembaga fungsional sebagai unsur pembantu Direktur Utam dalam bidang pengawasan intern perusahaan. Epala Satuan Pengawasan Internal memiliki kedudukan yang disertakan dengan manajer.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Satuan Pengawasan Internal mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian internal.
- b. Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggara tatakerja dan prosedur kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan atas pengelolaan keuangan, materiil dan personil.

14. Walikota

Walikota adalah unsur perusahaan yang memegang kekuasaan tertinggi dan segala wewenang yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Badan Pengawas.

Walikota mempunyai wewenang:

- a. Memperoleh segala keterangan yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan dari Direksi atau Badan Pengawas.
- b. Mengangkat dan memberhentikan Badan Pengawas dan Direksi.
- c. Mengesahkan rancangan perencanaan strategi dan anggaran perusahaan daerah.

15. Badan Pengawas

Badan Pengawas adalah unsur perusahaan yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan secara khusus serta memberikan nasehat kepada Direksi dalam menjalankan perusahaan.

Badan Pengawas melaksanakan tugasnya mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Memberikan pendapat dan saran kepada Walikota terhadap pengangkatan Direksi
- b. Memberikan pendapat dan saran kepada Walikota terhadap laporan rencana dan perhitungan rugi atau laba.

Kondisi Personalia Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

1. Macam karyawan

Karyawan PDAM Kota Malang di kelompokkan menjadi 2 golongan, yaitu

1. karyawan tetap

karyawan tetap adalah karyawan atau pekerja yang bekerja pada perusahaan dalam lingkup PDAM dengan gaji dan hubungan kerjanya di atur dalam perjanjian kerja bersama. Karyawan tetap di bagi berdasarkan golongan yaitu;

a. Karyawan Pimpinan

karyawan Pimpinan adalah karyawan yang termasuk III sampai golongan IV. Karyawan golongan III dan IV mempunyai kewenangan pada level managerial.

b. Karyawan Pelaksana

Karyawan Pelaksana adalah karyawan yang termasuk golongan I sampai golongan II. Karyawan golongan I dan II mempunyai kewenangan yang bersifat operasional atau aktivitas rutin yang ada di perusahaan.

2. Karyawan Kontrak

Karyawan Kontrak adalah karyawan atau pekerja yang bekerja pada perusahaan dalam lingkup PDAM dan mendapatkan gaji dan hubungan kerjanya di atur dalam kontrak kerja perseorangan. Karyawan Kontrak dibagi menjadi 2 golongan, yaitu:

a. Karyawan PKWT

Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah karyawan yang dipekerjakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

b. Karyawan Honorir

Karyawan Honorir adalah karyawan yang karena keterampilan dan keahliannya dipekerjakan untuk waktu dan jenis pekerjaan tertentu dan hubungan kerjanya di atur dalam kontrak kerja.



LAMPIRAN 1. KARATERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Notes

Output Created		15-Jan-2018 19:06:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_kelamin Pendidikan_Terkahir Usia Lama_bekerja Status_Perkawinan /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.028

[DataSet0]

Statistics

		Jenis_kelamin	Pendidikan_Terkahir	Usia	Lama_bekerja	Status_Perkawinan
N	Valid	61	61	61	61	61

Statistics

		Jenis_kelamin	Pendidikan_ Terakhir	Usia	Lama_bekerja	Status_ Perkawinan
N	Valid	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	59	96.7	96.7	96.7
	P	2	3.3	3.3	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	2	3.3	3.3	3.3
	SD	2	3.3	3.3	6.6
	SMA	50	82.0	82.0	88.5
	SMP	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	20	1	1.6	1.6	1.6
	21	1	1.6	1.6	3.3
	22	1	1.6	1.6	4.9
	23	2	3.3	3.3	8.2
	24	1	1.6	1.6	9.8
	25	2	3.3	3.3	13.1
	26	4	6.6	6.6	19.7
	27	1	1.6	1.6	21.3
	28	3	4.9	4.9	26.2
	29	4	6.6	6.6	32.8
	30	7	11.5	11.5	44.3
	31	1	1.6	1.6	45.9
	32	3	4.9	4.9	50.8
	33	2	3.3	3.3	54.1
	35	5	8.2	8.2	62.3
	38	1	1.6	1.6	63.9
	39	3	4.9	4.9	68.9
	40	9	14.8	14.8	83.6
	41	1	1.6	1.6	85.2
	42	2	3.3	3.3	88.5
	43	2	3.3	3.3	91.8
	44	1	1.6	1.6	93.4
	46	1	1.6	1.6	95.1
	47	2	3.3	3.3	98.4
	48	1	1.6	1.6	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0,5	2	3.3	3.3	3.3
	1	2	3.3	3.3	6.6
	10	1	1.6	1.6	8.2
	12	1	1.6	1.6	9.8
	15	2	3.3	3.3	13.1
	19	1	1.6	1.6	14.8
	2	8	13.1	13.1	27.9
	3	4	6.6	6.6	34.4
	4	12	19.7	19.7	54.1
	5	7	11.5	11.5	65.6
	6	6	9.8	9.8	75.4
	7	8	13.1	13.1	88.5
	8	6	9.8	9.8	98.4
	9	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Status_Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BELUM M	14	22.9	22.9	22.9
MENIKAH	47	77.1	77.1	100.0

Status_Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BELUM M	14	22.9	22.9	22.9
MENIKAH	47	77.1	77.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2. FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Frequencies

		Notes
Output Created		15-Jan-2018 20:15:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.8 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.008

[DataSet0]

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.8
N	Valid	61	61	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	2	3.3	3.3	9.8
	3	23	37.7	37.7	47.5
	4	23	37.7	37.7	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
Total		61	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	5	8.2	8.2	9.8
4	38	62.3	62.3	72.1
5	17	27.9	27.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X1.3

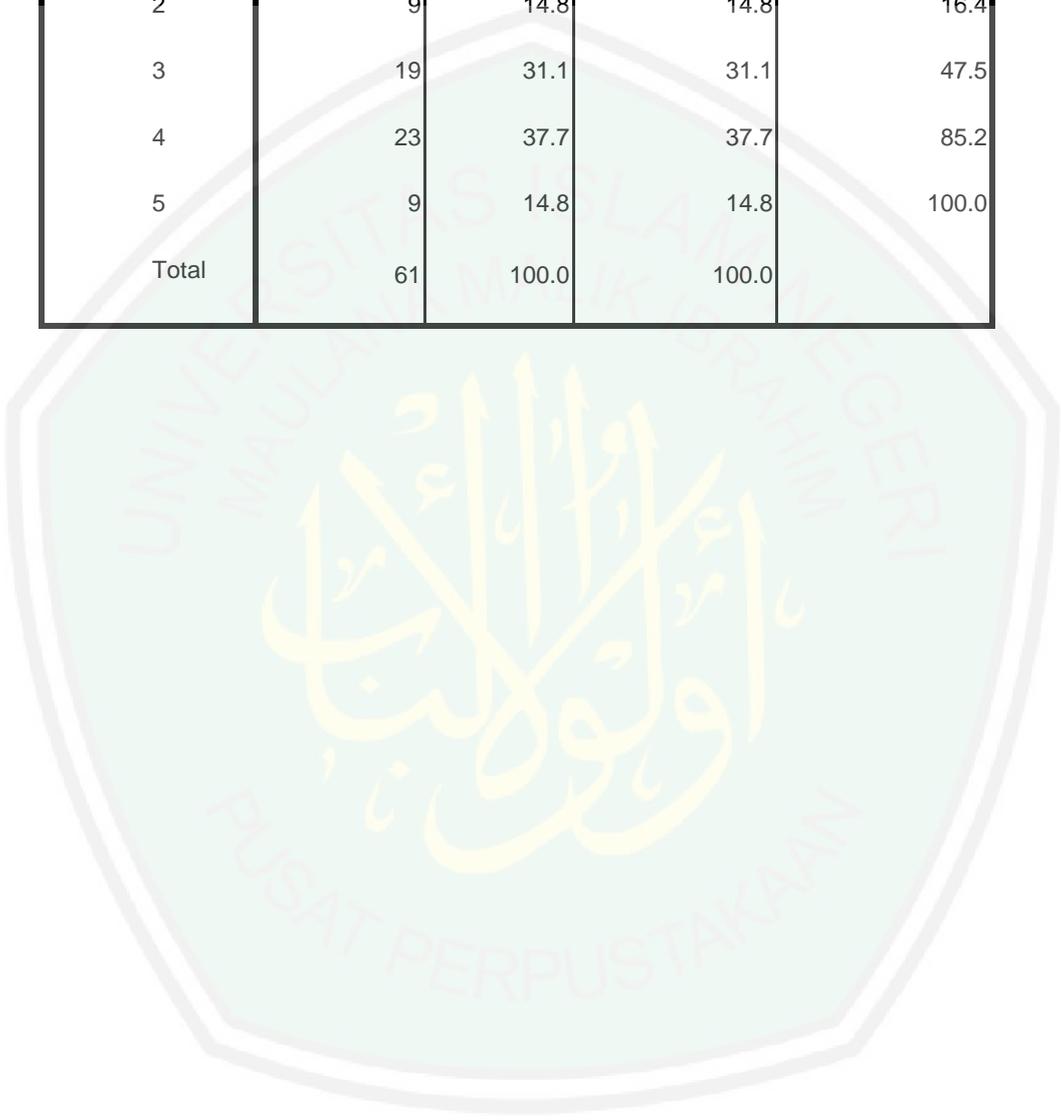
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.3	3.3	3.3
2	3	4.9	4.9	8.2
3	20	32.8	32.8	41.0
4	25	41.0	41.0	82.0
5	11	18.0	18.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.3	3.3	3.3
3	17	27.9	27.9	31.1
4	25	41.0	41.0	72.1
5	17	27.9	27.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	9	14.8	14.8	16.4
3	19	31.1	31.1	47.5
4	23	37.7	37.7	85.2
5	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	



X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.9	4.9	4.9
2	7	11.5	11.5	16.4
3	19	31.1	31.1	47.5
4	22	36.1	36.1	83.6
5	10	16.4	16.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.9	4.9	4.9
2	8	13.1	13.1	18.0
3	18	29.5	29.5	47.5
4	25	41.0	41.0	88.5
5	7	11.5	11.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes
Output Created		15-Jan-2018 20:37:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.004

DataSet0]

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
N	Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	10	16.4	16.4	18.0
3	26	42.6	42.6	60.7
4	19	31.1	31.1	91.8
5	5	8.2	8.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	21.3	21.3	21.3
3	19	31.1	31.1	52.5
4	17	27.9	27.9	80.3
5	12	19.7	19.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11.5	11.5	11.5
3	23	37.7	37.7	49.2
4	20	32.8	32.8	82.0
5	11	18.0	18.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11.5	11.5	11.5
3	23	37.7	37.7	49.2
4	20	32.8	32.8	82.0
5	11	18.0	18.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.2	8.2	8.2
2	11	18.0	18.0	26.2
3	21	34.4	34.4	60.7
4	19	31.1	31.1	91.8
5	5	8.2	8.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.9	4.9	4.9
2	7	11.5	11.5	16.4
3	13	21.3	21.3	37.7
4	28	45.9	45.9	83.6
5	10	16.4	16.4	100.0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.9	4.9	4.9
2	7	11.5	11.5	16.4
3	13	21.3	21.3	37.7
4	28	45.9	45.9	83.6
5	10	16.4	16.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	8	13.1	13.1	14.8
3	11	18.0	18.0	32.8
4	32	52.5	52.5	85.2
5	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	9.8	9.8	9.8
3	24	39.3	39.3	49.2
4	16	26.2	26.2	75.4
5	15	24.6	24.6	100.0

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.8	9.8	9.8
	3	24	39.3	39.3	49.2
	4	16	26.2	26.2	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	4	6.6	6.6	9.8
	3	29	47.5	47.5	57.4
	4	18	29.5	29.5	86.9
	5	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	18	29.5	29.5	36.1
	3	26	42.6	42.6	78.7
	4	5	8.2	8.2	86.9
	5	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	16.4	16.4	16.4
3	12	19.7	19.7	36.1
4	29	47.5	47.5	83.6
5	10	16.4	16.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.9	4.9	4.9
2	18	29.5	29.5	34.4
3	14	23.0	23.0	57.4
4	14	23.0	23.0	80.3
5	12	19.7	19.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10

/ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.2	8.2	8.2
	3	9	14.8	14.8	23.0
	4	32	52.5	52.5	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	2	3.3	3.3	4.9
	3	8	13.1	13.1	18.0
	4	37	60.7	60.7	78.7
	5	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	16	26.2	26.2	27.9
	3	24	39.3	39.3	67.2
	4	16	26.2	26.2	93.4

5	4	6.6	6.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9.8	9.8	9.8
4	37	60.7	60.7	70.5
5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.9	4.9	4.9
2	6	9.8	9.8	14.8
3	28	45.9	45.9	60.7
4	13	21.3	21.3	82.0
5	11	18.0	18.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.3	3.3	3.3
2	9	14.8	14.8	18.0
3	24	39.3	39.3	57.4
4	19	31.1	31.1	88.5
5	7	11.5	11.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	13	21.3	21.3	24.6
4	35	57.4	57.4	82.0
5	11	18.0	18.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.9	4.9	4.9
3	20	32.8	32.8	37.7
4	30	49.2	49.2	86.9
5	8	13.1	13.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	7	11.5	11.5	14.8
4	31	50.8	50.8	65.6
5	21	34.4	34.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	24.6	24.6	24.6
3	17	27.9	27.9	52.5
4	20	32.8	32.8	85.2
5	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. UJI VALIDITAS

Correlations

Notes

Output Created	15-Jan-2018 21:15:45	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<pre> CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.8 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. </pre>	

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.360**	.343**	.268*	.519**	.440**	.198	.659**
	Sig. (2-tailed)		.004	.007	.037	.000	.000	.125	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.360**	1	.316*	.310*	.297*	.253*	.023	.525**
	Sig. (2-tailed)	.004		.013	.015	.020	.049	.860	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.343**	.316*	1	.189	.276*	.316*	.355**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.007	.013		.145	.031	.013	.005	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.268*	.310*	.189	1	.054	.100	.061	.521**

	Sig. (2-tailed)	.037	.015	.145		.677	.445	.641	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.519**	.297	.276	.054	1	.737**	.362**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.031	.677		.000	.004	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.440**	.253	.316	.100	.737**	1	.294	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.013	.445	.000		.021	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.198	.023	.355**	.061	.362**	.294	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.125	.860	.005	.641	.004	.021		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1	Pearson Correlation	.659**	.525**	.520**	.521**	.616**	.681**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes	
Output Created	15-Jan-2018 21:22:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 61
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS <pre>/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2</pre> <pre>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</pre> <pre>/MISSING=PAIRWISE.</pre>
Resources	Processor Time 00:00:00.016 Elapsed Time 00:00:00.014

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.699**	.650**	.689**	.479**	.547**	.460**	.459**	.367**	.375**	.658**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.003	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.699**	1	.624**	.766**	.544**	.636**	.525**	.435**	.344**	.204	.718**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.115	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.650**	.624**	1	.631**	.478**	.498**	.545**	.571**	.198	.279	.713**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.126	.030	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.689**	.766**	.631**	1	.639**	.571**	.464**	.347**	.396**	.146	.705**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.002	.263	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.479**	.544**	.478**	.639**	1	.468**	.672**	.310*	.245	-.040	.544**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.015	.057	.762	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.547**	.636**	.498**	.571**	.468**	1	.489**	.553**	.345**	.268	.663**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.037	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	.460**	.525**	.545**	.464**	.672**	.489**	1	.600**	.196	.062	.552**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.131	.633	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.459**	.435**	.571**	.347**	.310*	.553**	.600**	1	.152	.236	.551**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.015	.000	.000		.241	.067	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.367**	.344**	.198	.396**	.245	.345**	.196	.152	1	.262	.229	.484**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.126	.002	.057	.006	.131	.241		.041	.076	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	.375**	.204	.279*	.146	-.040	.268*	.062	.236	.262*	1	.419**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.003	.115	.030	.263	.762	.037	.633	.067	.041		.001	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.11	Pearson Correlation	.658**	.718**	.713**	.705**	.544**	.663**	.552**	.551**	.229	.419**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.076	.001		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.811**	.834**	.785**	.820**	.689**	.769**	.707**	.655**	.484**	.404**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		15-Jan-2018 21:24:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.014

[DataSet0]

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.831**	.198	.286*	.399**	.286*	.475**	.201	.197	.412**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.126	.026	.001	.026	.000	.121	.127	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.2	Pearson Correlation	.831**	1	.254*	.258*	.334**	.228	.429**	.259*	.092	.345**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.049	.045	.009	.077	.001	.044	.480	.007	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.3	Pearson Correlation	.198	.254*	1	.085	.441**	.277*	.288*	.397**	-.023	.508**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.126	.049		.517	.000	.031	.024	.002	.858	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.4	Pearson Correlation	.286*	.258*	.085	1	.171	-.140	.160	.020	.368**	-.042	.301*
	Sig. (2-tailed)	.026	.045	.517		.188	.282	.217	.880	.004	.751	.019
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.5	Pearson Correlation	.399**	.334**	.441**	.171	1	.558**	.356**	.329**	.214	.347**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.188		.000	.005	.010	.097	.006	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.6	Pearson Correlation	.286*	.228	.277*	-.140	.558**	1	.423**	.423**	.129	.308*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.026	.077	.031	.282	.000		.001	.001	.323	.016	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.7	Pearson Correlation	.475**	.429**	.288*	.160	.356**	.423**	1	.673**	.152	.481**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.024	.217	.005	.001		.000	.243	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.8	Pearson Correlation	.201	.259*	.397**	.020	.329**	.423**	.673**	1	-.001	.404**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.121	.044	.002	.880	.010	.001	.000		.991	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.9	Pearson Correlation	.197	.092	-.023	.368**	.214	.129	.152	-.001	1	-.233	.278*

	Sig. (2-tailed)	.127	.480	.858	.004	.097	.323	.243	.991		.071	.030
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.10	Pearson Correlation	.412**	.345**	.508**	-.042	.347**	.308*	.481**	.404**	-.233	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.751	.006	.016	.000	.001	.071		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y	Pearson Correlation	.711**	.664**	.605**	.301*	.731**	.626**	.731**	.621**	.278*	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.030	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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



LAMPIRAN 4. UJI RELIABILITAS

Reliability

Notes		15-Jan-2018 21:26:17
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.004

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	7

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		15-Jan-2018 21:26:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	11

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		15-Jan-2018 21:27:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<pre> RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.006

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

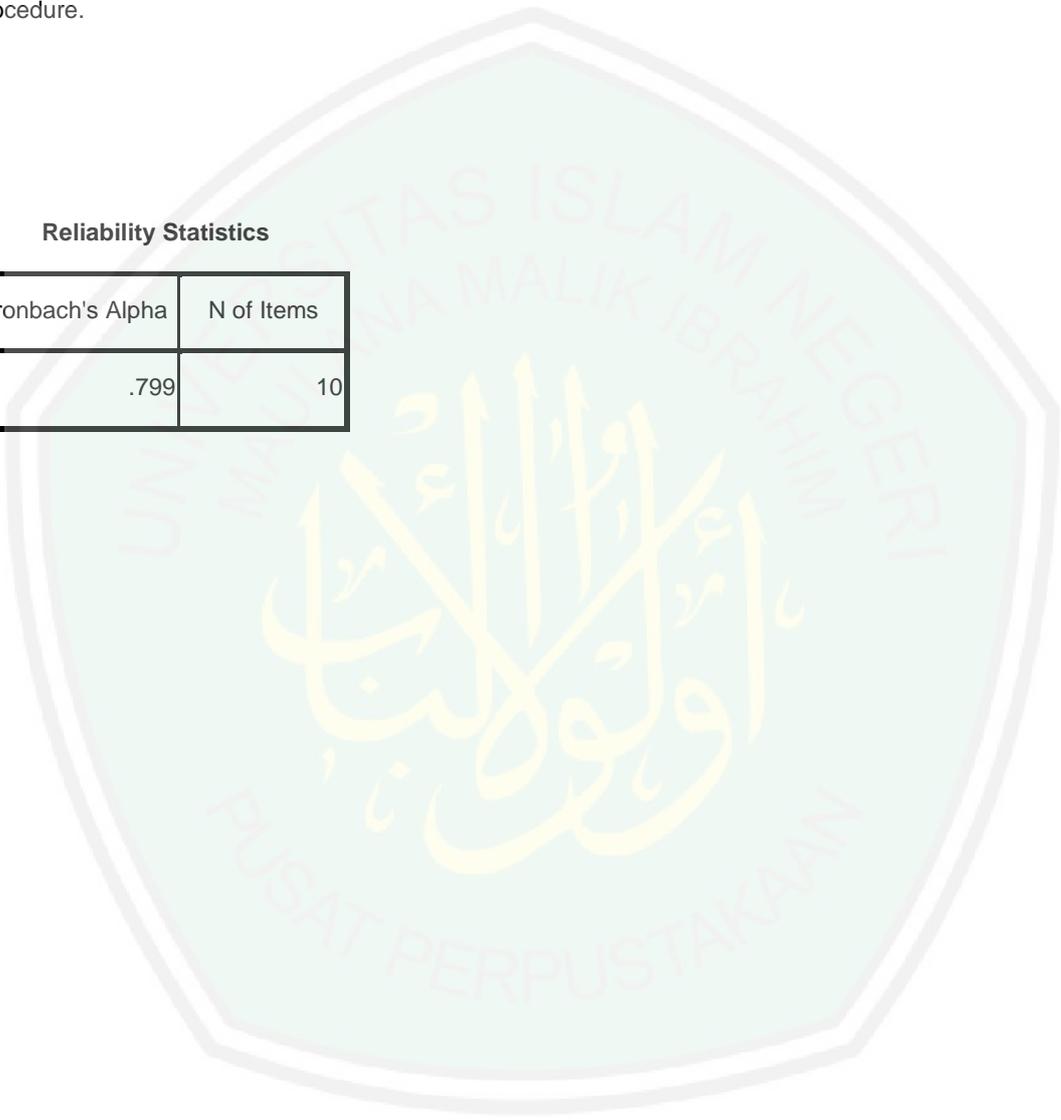
		N	%
Cases	Valid	61	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10



**LAMPIRAN 5. UJI ASUMSI KLASIK DAN REGRESI LINIER
BERGANDA**

NPar Tests (Normalitas)

Notes		
Output Created		15-Jan-2018 21:33:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.010
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03953973
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.042
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.507
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959
a. Test distribution is Normal.		

--	--

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2

/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

Regression

Notes

Output Created		15-Jan-2018 21:44:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.609
	Elapsed Time	00:00:00.527
	Memory Required	2212 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.634	3.09150

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.524	2	507.262	53.075	.000 ^a
	Residual	554.328	58	9.557		
	Total	1568.852	60			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.524	2	507.262	53.075	.000 ^a
	Residual	554.328	58	9.557		
	Total	1568.852	60			

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.947	2.525		5.128	.000		
	X1	.449	.126	.364	3.564	.001	.583	1.714
	X2	.336	.066	.519	5.082	.000	.583	1.714

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.969	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.861	.59	.00	.57
	3	.010	17.404	.41	1.00	.42

a. Dependent Variable: Y

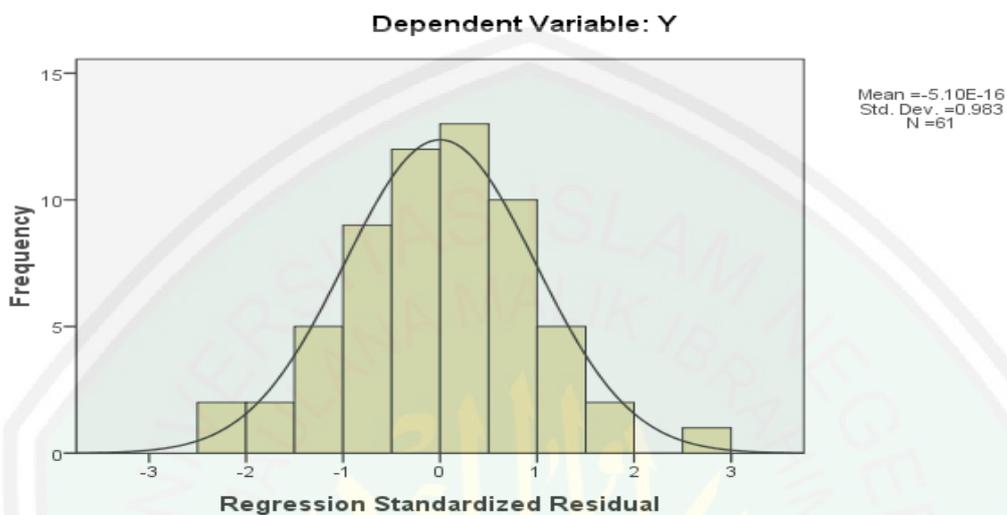
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.9823	46.6814	37.0492	4.11202	61
Std. Predicted Value	-1.719	2.342	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.418	1.113	.663	.178	61
Adjusted Predicted Value	29.0755	46.7638	37.0392	4.12528	61
Residual	-7.34437	8.79408	.00000	3.03954	61
Std. Residual	-2.376	2.845	.000	.983	61
Stud. Residual	-2.440	3.022	.002	1.016	61
Deleted Residual	-7.74642	9.92451	.00997	3.24548	61
Stud. Deleted Residual	-2.553	3.264	.002	1.040	61
Mahal. Distance	.114	6.799	1.967	1.623	61
Cook's Distance	.000	.391	.023	.059	61
Centered Leverage Value	.002	.113	.033	.027	61

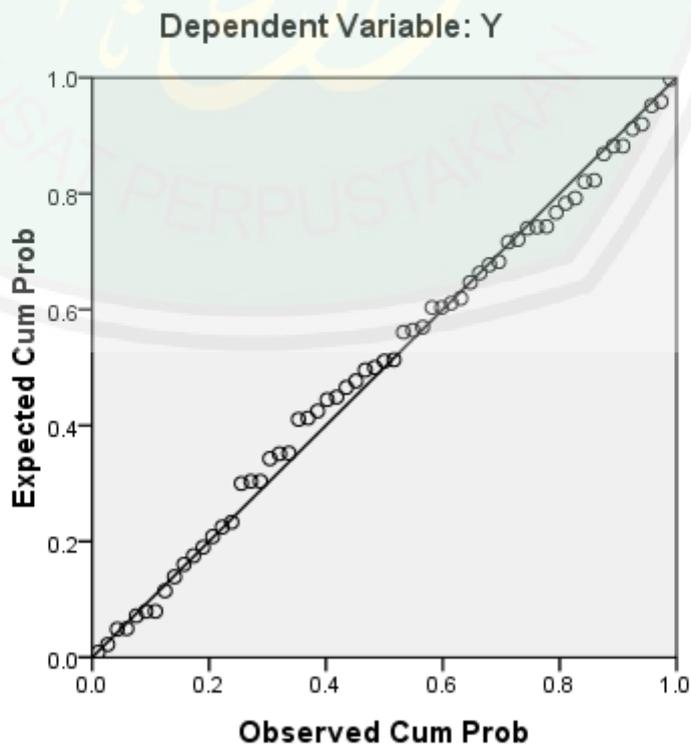
a. Dependent Variable: Y

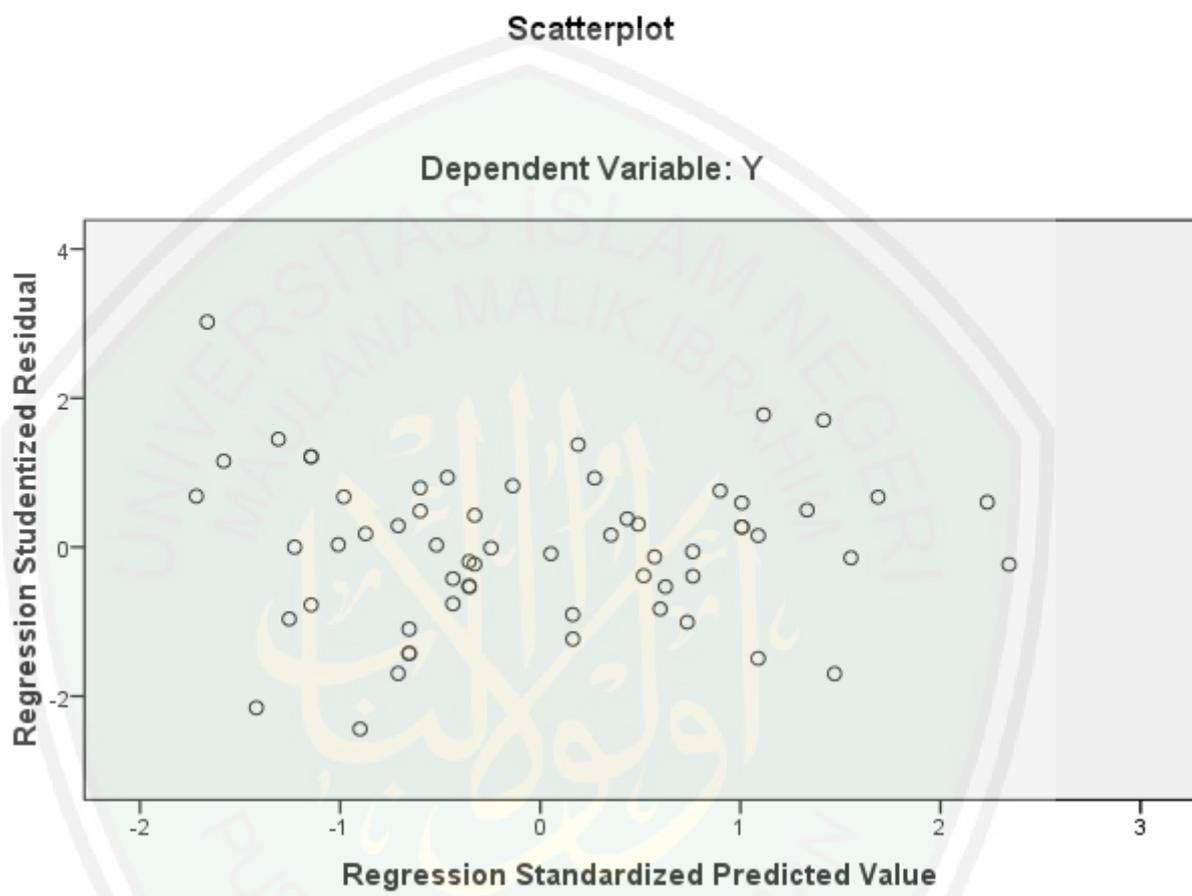
Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TI * Beban	61	100,0%	0	,0%	61	100,0%
TI * Stres	61	100,0%	0	,0%	61	100,0%

TI * Beban

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * Beban	Between Groups	(Combined)	1014,186	17	59,658	4,625	,000
		Linearity	767,674	1	767,674	59,513	,000
		Deviation from Linearity	246,512	16	15,407	1,194	,311
	Within Groups		554,667	43	12,899		
	Total		1568,852	60			

TI * Stres

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * Stres	Between Groups	(Combined)	1226,619	24	51,109	5,376	,000
		Linearity	893,111	1	893,111	93,948	,000
		Deviation from Linearity	333,508	23	14,500	1,525	,125
	Within Groups		342,233	36	9,506		
	Total		1568,852	60			

BUKTI KONSULTASI

Nama : Arif Zhamronny
 NIM/Jurusan : 13510129/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	19 April 2017	Pengajuan Outline	1.
2	5 Mei 2017	Proposal	2.
3	9 Mei 2017	Revisi Bab I, II, III	3.
4	12 Mei 2017	Revisi Bab I, II, III	4.
5	5 Juni 2017	Revisi Bab I, II, III	5.
6	4 Oktober 2017	Acc Proposal	6.
7	25 November 2017	Seminar Proposal	7.
8	19 Januari 2018	Revisi Bab IV dan V	8.
9	12 Februari 2018	Revisi Bab IV dan V	9.
10	15 Februari 2018	Revisi Bab IV dan V	10.
11	20 Februari 2018	Acc Keseluruhan	11.

Malang, 20 Februari 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, MM
 NIP. 19670816 200312 1 001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Arif Zhamronny
Tempat, tanggal, lahir : Balikpapan, 10 Februari 1995
Alamat Asal : Asrama Gn Teknik No 95 Rt 06 Balikpapan Kota
Alamat Kos : Jl. Joyosari No 01 Malang
Telepon/Hp : 081222444960
Email : arif_zhamronny@yahoo.co.id
Facebook : arif zhamronny

Pendidikan Formal

2001-2007 : SDN 023 Balikpapan
2007-2010 : SMPN 02 Balikpapan
2010-2013 : SMAN 06 Balikpapan
2013-2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Jhepret Club Fotografi (JC) UIN MALIKI Malang tahun 2014

Malang, 14 Mei 2018

Arif Zhamronny