

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI UD. CIPTA KARYA ABADI TRENGGALEK**

SKRIPSI



Oleh

YOGA YUWAN SUBEKTI

NIM : 14510089

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2019

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UD. CIPTA KARYA
ABADI TRENGGALEK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

**Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)**



Oleh:

**YOGA YUWAN SUBEKTI
NIM 14510089**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UD. CIPTA KARYA
ABADI TRENGGALEK**

SKRIPSI

Oleh

YOGA YUWAN SUBEKTI

NIM : 14510089

Telah Disetujui, 29 Mei 2019

Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si., M.M

NIP 19750426 20160801 2 042

Mengetahui,
Ketua Jurusan



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

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*
***INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UD. CIPTA KARYA
ABADI TRENGGALEK

SKRIPSI

Oleh
YOGA YUWAN SUBEKTI
NIM : 14510089

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Ditanyakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 17 Juni 2019

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, S.E., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
2. Dosen Pembimbing / Sekertaris
Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si., M.M
NIP 19750426 20160801 2 042
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Tanda Tangan

()

()

()



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yoga Yuwan Subekti
NIM : 14510089
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 STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UD. CIPTA KARYA ABADI TRENGGALEK

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 3 Juli 2019

Hormat saya,



Yoga Yuwan Subekti

NIM : 14510089

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillah..

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang. Ku persembahkan karya kecilku ini kepada orang-orang yang selalu memberikanku semangat tiada hentinya, dan yang selalu mendoakanku di setiap waktu tanpa henti.

Untuk kedua orang tuaku yang telah memberikan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling ijabah selain do'a dari orang tua. Ucapan terimakasihku tak akan pernah cukup untuk membalas kebaikanmu.

Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan ku, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya agar saya menjadi lebih baik.

Sahabat-sahabatku angkatan 2014 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tidak akan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk cerita indah selama ini. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa. Amin...

MOTTO

"كل هذا سيمر"

"This Too Shall Pass"

"Dan yang Inipun Akan Berlalu"



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanyalah kepada Allah SWT, yang telah memberikan taufik, hidayah serta inayahNya kepada kita semua, khususnya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UD. CIPTA KARYA ABADI TRENGGALEK**

Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang selalu kita jadikan tauladan dalam segala aspek kehidupan, juga kepada segenap keluarga, para sahabat serta umat beliau hingga akhir zaman

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai wujud dan partisipasi peneliti dalam mengembangkan ilmu-ilmu yang telah peneliti peroleh di bangku perkuliahan khususnya di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu perkenankan peneliti berterimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku wali dosen yang selalu mengarahkan dalam hal perkuliahan.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si., M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi.
5. Ahmad Yani selaku Manajer Operasional UD. Cipta Karya Abadi yang telah memberikan support dan informasi yang akurat untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orangtuaku Bapak Miswanto dan Ibu Surti Rahayu yang telah memberikan motivasi, kasih sayang serta doanya dan segala pengorbanan baik secara moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan penelitian hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Kedua Adikku Trisna Yuwanita dan Fadhia Yuwanita.
9. Kepada teman ngopi dan mabar, Aldi, Aril, Fikri, Nafis, Saiful, Wahib dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih untuk supportnya.

10. Kepada teman-teman kontrakan karangploso dan daerah candi badut yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman jurusan Manajemen 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah tulus membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua belah pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan di bidang ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teoritis	18
2.2.1. Stress Kerja.....	18
2.2.1.1. Pengertian Stres Kerja	18
2.2.1.2. Macam-macam Respon Stres Kerja.....	19
2.2.1.3. Penyebab Terjadinya Stres Kerja	20
2.2.1.4. Gejala-gejala Stres Kerja	22
2.2.1.5. Tindakan-Tindakan Untuk Memanajemen Stres Kerja	24
2.2.2. <i>Turnover Intention</i>	31
2.2.2.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	31
2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	32
2.2.2.3. Dampak <i>Turnover Intention</i>	35
2.2.2.4. Indikator <i>Turnover Intention</i>	36
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	37
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	37
2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	41
2.2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	42

2.2.4. Stres Kerja, <i>Turnover Intention</i> dan Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam	43
2.2.4.1. Stres Kerja Dalam Islam.....	43
2.2.4.2. <i>Turnover Intention</i> Dalam Islam	46
2.2.4.3. Kepuasan Kerja Dalam Islam	48
2.3 Hubungan Antara Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja.....	50
2.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i>	51
2.5 Hubungan Antara Stress Kerja Dan <i>Turnover Intention</i>	52
2.6 Model Konsep Dan Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Lokasi Penelitian	54
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	54
3.3 Populasi dan Sampel.....	55
3.4 Data dan Sumber Data.....	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.6 Skala dan Pengukuran	57
3.7 Definisi Operasional Variabel	57
3.7.1 Stres Kerja.....	59
3.7.2 <i>Turnover Intention</i>	59
3.7.3 Kepuasan Kerja.....	60
3.8 Model Analisis Data	63
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	64
3.8.3 Analisis Jalur (Path Analysis).....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Paparan Hasil Data Penelitian	70
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	70
4.1.1.1 Visi.....	72
4.1.1.2 Misi	72
4.1.1.3 Struktur Organisasi	72
4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden	73
4.1.3 Analisis Diskriptif Jawaban Responden	76
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	79
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.1.6 Analisis Path	83
4.1.7 Pengujian Hipotesis	85
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	87

4.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening	90
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	58
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	73
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	75
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel 4.6 Bobot Nilai Setiap Skor	76
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	76
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	77
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	83
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Langsung dan Tidak Langsung.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hipotesis Penelitian.....	53
Gambar 3.1 Model Konsep Path	66
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	81
Gambar 4.3 Pengembangan Diagram Jalur.....	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Lampiran Output SPSS

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: Lampiran Bukti Konsultasi

Lampiran 4: Biodata Peneliti

Lampiran 5 : Plagiarisme



ABSTRAK

Yoga Yuwan Subekti, 2019, SKRIPSI. Judul: “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek*”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si., M.M

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

Tuntutan perusahaan yang tidak sebanding dengan kepuasan yang dirasakan karyawan akan berdampak pada timbulnya stres kerja dan berujung pada *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan stres kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

Yoga Yuwan Subekti, 2019, *THESIS*. Title: “*The Effects of Job Stress Against Turnover Intention With Employee Satisfaction As intervening variable in UD . Cipta Karya Abadi Trenggalek*”

Advisor : Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si., M.M

Keywords : *Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Corporate demands that are not comparable to the satisfaction felt by employees will have an impact on the emergence of work stress and lead to turnover intention. This study aims to examine and analyze the direct effect of work stress on employee turnover intention and to test and analyze the indirect effect of work stress on turnover intention through employee job satisfaction.

This research is a type of quantitative research. The sample in this study amounted to 100 UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek employees. The analysis used in this research is path analysis.

Research results show that work stress has a positive and significant effect on employee turnover intention and work stress indirectly has a positive effect on turnover intention through job satisfaction.

ملخص

يوغا يوان سبقت, 2019, البحث. عنوان: “ تأثير الإكثاب او ضغط العملي نحو نية الدوران مع الرضى الموظفين بإعتباره متغير متداخل في UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek “

المشرف : دكتورة فيفين ماهراني

الكلمات الرئيسية : ضغط العمل ، رضى عامل ، نية الدوران

سيكون لمطالب الشركات التي لا تضاهي الرضا الذي يشعر به الموظفون تأثير على ظهور ضغوط العمل وتؤدي إلى نية الدوران. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل التأثير المباشر لضغط العمل على نية دوران الموظفين واختبار وتحليل التأثير غير المباشر لضغط العمل على نية دوران .الموظفين من خلال الرضا الوظيفي للموظف هذا البحث هو نوع من البحث الكمي . العينة في هذه الدراسة 100 موظف في UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek التحليل المستخدم في هذه الدراسة هو تحليل المسار (Path Analysis).

تظهر نتائج البحوث أن ضغوط العمل لها تأثير إيجابي وقطعي نحو نية دوران الموظفين وأن ضغوط العمل بشكل غير مباشر لها تأثير إيجابي على نية دوران الموظفين من خلال الرضا الوظيفي

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Tak terkecuali pula perubahan yang terjadi pada dunia kerja. Adanya perkembangan tersebut mengakibatkan setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Dari tuntutan, Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya (Fitria, 2014).

Tuntutan-tuntutan perusahaan terhadap karyawannya yang tidak sebanding dengan kemampuan karyawannya akan memberikan dampak psikologi (Kumara, 2017). Karyawan akan merasa tertekan dengan berbagai macam tekanan organisasi yang menuntut mereka untuk mencapai target. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan tuntutan akan merasa lebih termotivasi karena mampu berkontribusi pada perusahaannya. Berbanding terbalik dengan karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan tuntutan, mereka akan cenderung terbebani mengalami stress kerja, dimana kepuasan kerja mereka juga akan menurun dan melakukan turnover.

Turnover merupakan masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja yang tinggi (Kumar,

2012). Berbagai definisi tentang turnover diungkapkan oleh para peneliti, Curtisy dan Wrightg (2001) mendefinisikan turnover sebagai proses bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi, sementara turnover intention adalah sebuah pengukuran terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Turnover menurut Cotton dan Tuttle (1986) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi

Turnover yang tinggi dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Dampaknya antara lain melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. Lebih tinggi turnover pada perusahaan maka lebih sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. Turnover yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan (Dewi, 2015). Fitria (2014) dalam penelitian mengemukakan bahwa turnover memiliki efek negatif pada perusahaan karena menyebabkan biaya-biaya tambahan yang bersifat merugikan.

Faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi turnover intention karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik (Fitria, 2014). Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan, sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasin (2007) bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention. Raddaha (2012) dalam penelitiannya menambahkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan dapat memprediksi niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja.

Mahdi (2012) menambahkan pula kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, dimana semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi turnover intention. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intenton*, Maka dari itu masih terjadi adanya ambiguitas dari hasil penelitian-penelitian tersebut.

Handoko (20012:193) mengemukakan bahwa, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka.” Dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang tergantung bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap implementasi yang sesuai dengan harapan individu, maka makin tinggi pula kepuasan kerjanya (Sari, 2015). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Pada perusahaan yang baru mencapai tingkat survival, faktor yang paling signifikan biasanya adalah besaran upah dan gaji. Pada perusahaan yang mencapai tingkat development, faktor promosi atau jalur karir merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi. Sedangkan pada perusahaan dengan kinerja bagus dan bertaraf kelas dunia, faktornya bisa lebih panjang lagi mulai dari penyelesaian keluhan karyawan, persepsi sampai kepada konseling dan jam kerja yang fleksibel (Syafrizal, 2011).

Dalam kaitannya dengan stress kerja, kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang dapat dipengaruhi oleh stress. Penelitian yang dilakukan Adawiyah (2015) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dewi (2014) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stress maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Namun, Dhania (2010) pada penelitiannya menyatakan sebaliknya, dimana tidak ada bentuk pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Stress kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam berorganisasi, Handoko (2011) mengemukakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi dan proses berfikir. Karyawan yang mengalami stress akan mudah emosi dalam bekerja, serta menganggap bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban baginya.

Dampak dari stress kerja yang dialami oleh karyawan antara lain adalah menurunnya produktifitas karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Halkos (2010) dimana semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah produktivitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur (2013) mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, stress kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Pratama, 2015)

Berbagai dampak negatif stress kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena akan mempengaruhi perilaku karyawan. Seperti pendapat

Gibson dkk (1985) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi yaitu karakteristik individu, motivasi individu, imbalan, dan stres kerja. Organisasi yang tidak berhasil dalam melakukan proses pengelolaan perilaku individu, dalam hal ini adalah stress kerja maka akan berujung pada adanya kecenderungan turnover dari karyawannya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Maulidah (2012), stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Rachma (2016) dalam penelitiannya juga mengungkapkan hasil yang sama dimana stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wisantyo (2015) dimana hasil dalam penelitiannya menyatakan dimana pengaruh stress kerja terhadap turnover intention tidak signifikan, ia juga menambahkan apabila terjadi perubahan pada stress kerja pegawai pengaruh terhadap keinginan pegawai meninggalkan perusahaan tidak terlihat nyata.

UD. Cipta Karya Abadi (PT. CKA) adalah perusahaan yang memproduksi alat masak berupa panci. UD. CKA berpusat di Surabaya, namun memiliki banyak cabang diberbagai kabupaten di Jawa timur, salah satunya di Trenggalek. Secara tertulis kegiatan usaha UD. CKA dimulai pertengahan tahun 2009 berdasarkan SIUP No: 80/13-14/SUIP-M/IV/2009. UD. CKA terletak di Rt.01/Rw.01 Desa Melis, Kecamatan Gandusari, Kabupaten Trenggalek.. Karyawan UD. CKA berjumlah 120 orang tenaga kerja, yang hampir keseluruhan tenaga kerja tersebut adalah warga sekitar perusahaan, hal ini berkaitan dengan keinginan UD. CKA untuk memberdayakan warga sekitar.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi panci serbaguna, UD. CKA memiliki target yang harus dicapai, dimana mencapai target tersebut kegiatan beroperasi berlangsung hanya selama 8 jam dan karyawan dituntut untuk produktif. Pada saat bekerja, karyawan dihadapkan pada kondisi suhu ruangan yang panas dan juga aroma menyengat dari peleburan material-material panci.

Karyawan UD. CKA pernah mengungkapkan bahwa pekerjaan yang dia lakukan memang memerlukan tenaga, konsentrasi dan juga fokus selama berjam-jam, yang dimana dapat memicu timbulnya stress. Stress kerja ditambah dengan kepuasan kerja yang didapat karyawan tersebut berada di level rendah, maka dapat memicu adanya niatan untuk pindah (turnover intention) bahkan dapat memicu turnover sesungguhnya. Namun ada pula karyawan yang tetap mempertahankan pekerjaannya meskipun pekerjaan tersebut dapat memicu timbulnya stress, hal itu dipicu karena karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa berpengaruh stress kerja terhadap turnover intention (niat untuk pindah) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dari itu peneliti mengambil judul **'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention, Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening'** Studi pada UD. Cipta Karya Abadi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah;

- 1.2.1.** Apakah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention karyawan UD. Cipta Karya Abadi?
- 1.2.2.** Apakah stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention karyawan melalui kepuasan kerja UD. Cipta Karya Abadi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah;

- 1.3.1.** Untuk menguji dan menganalisis stress kerja secara langsung berpengaruh terhadap turnover intention karyawan UD. Cipta Karya Abadi
- 1.3.2.** Untuk menguji dan menganalisis stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan UD. Cipta Karya Abadi

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di UD. Cipta Karya Abadi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya.

1.4.2. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan mengenai Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention.

1.4.3. Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi, juga untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan dibidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang di peroleh dalam perkuliahan pada kenyataan yang ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini;

Adawiyah pada tahun 2015 dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Malang. Variabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stress kerja, variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel mediasinya adalah kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan metode kuisisioner, wawancara, dokumentasi dan diolah menggunakan analisis jalur. Dari hasil penelitian uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. sedangkan untuk uji T, adanya pengaruh negative dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan untuk kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan negative secara langsung terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Dewi dkk pada tahun 2014 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh variabel pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara. Variabel independennya stres kerja dan kepuasan kerja, Variabel dependennya Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Maulidah pada tahun 2012 melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang. Semua populasi dijadikan sampel sebanyak 50 karyawan. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi, stres kerja, secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan secara parsial budaya organisasi, dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Budaya organisasi merupakan Variabel yang mempunyai berpengaruh paling

dominan terhadap turnover intention dibanding stres kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja memiliki peran yang penting dalam meminimalkan terjadinya turnover intention

Rachma pada tahun 2016 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan stres kerja terhadap Turnover Intention: Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. kantor cabang Gresik. Responden diambil dari seluruh karyawan sebanyak 35, data diambil menggunakan metode wawancara kuisioner, dokumentasi dan studi pustaka dan dianalisa menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Leader Member Exchange dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap turnover intention. (2) Secara parsial Leader Member Exchange berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. (3) Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap turnover intention adalah Stres Kerja.

Halkos and Bousinakis pada tahun 2008 melakukan penelitian untuk menguji pengaruh stress dan kepuasan kerja terhadap produktifitas. Sampel acak dari 425 karyawan di sektor swasta dan publik, Analisis faktor digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel kualitatif dan kuantitatif dan pengaruhnya terhadap produktivitas. Selanjutnya, Regresi logistik digunakan menyajikan mengenai fungsi stres, kepuasan dan produktivitas. Hasil dari penelitian ini adalah, bahwa peningkatan stres

menyebabkan berkurangnya produktivitas dan meningkatnya kepuasan menyebabkan peningkatan produktivitas.

Raddaha dkk pada tahun 2012 melakukan penelitian mengenai Kepuasan kerja perawat Yordania dan niat untuk berhenti. Data untuk penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, ANOVA, korelasional, regresi dan tes post-hoc. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Tingkat kepuasan kerja perawat secara signifikan memprediksi niat mereka untuk meninggalkan tempat kerja mereka

Hasin dan Omar pada tahun 2007 melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja dan niat untuk pindah kerja di antara staf audit di kantor akuntan publik di Melaka; penelitian ini juga mengidentifikasi pengaruh faktor demografi pada kepuasan kerja dan hubungan antara unsur-unsur teori dua faktor dengan kepuasan kerja dan stres terkait pekerjaan. Data untuk penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis statistik seperti uji chi-square, analisis faktor, analisis korelasi dan beberapa regresi digunakan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres terkait pekerjaan secara signifikan terkait dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Hanya faktor demografi seperti gaji, posisi pekerjaan dan pendidikan yang pernah dicapai ternyata berpengaruh pada kepuasan kerja. Elemen dari motivator dan elemen kebersihan masing-masing terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja.

Dhania pada tahun 2010 melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja pada medical representatif di kota kodus. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui skala. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja, variabel intervening adalah stres kerja, dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja medical representatif. Data diperoleh melalui kuisisioner kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah bahwa (1) Tidak ada bentuk beban kerja yang mempengaruhi stres kerja. (2) Tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Fitria pada tahun 2014 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat rs. x di surabaya. penelitian ini menggunakan proporsional random sampling dalam mengambil sampel dari 50 responden. Penelitian ini termasuk penelitian explanatory and confirmatory. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dalam program SmartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif dan tidak langsung yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention melalui kepuasan kerja; (2) ada pengaruh negatif dan tidak langsung yang signifikan antara iklim organisasi dan keinginan berpindah melalui kepuasan kerja; (3) dan kepuasan kerja dapat menurunkan turnover intention.

Dewi pada tahun 2016 mengetahui pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen ajb bumiputera 1912. Dalam penelitian ini sampel terkumpul sebanyak 66 responden menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan berupa measurement model dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada turnover intention agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar, (2) stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar dan (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar.

Tabel 2.1
Tabel Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adawiyah (2015) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Malang.	Stess kerja Kinerja Kepuasan kerja	Analisis path	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adanya - Stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan negative secara langsung terhadap kinerja karyawan - Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan

				kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
2	Dewi (2014) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara	Stres kerja Kepuasan kerja Kinerja	Analisis jalur	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan - Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan - Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan - Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
3	Maulidah (2012) Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang	Budaya organisasi Stres kerja Turnover intention	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi, stres kerja, secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention - Sedangkan secara parsial budaya organisasi, dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention - Budaya organisasi merupakan Variabel yang mempunyai berpengaruh paling dominan terhadap turnover intention dibanding stres kerja
4	Nabilla (2016) Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan stres kerja terhadap Turnover Intention: Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Gresik	Leader member exchange Stres kerja Turnover intenton	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Leader Member Exchange dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap turnover intention - Secara parsial Leader Member Exchange berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang

				<p>signifikan terhadap Turnover Intention</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap turnover intention adalah Stres Kerja
5	Halkos and Bousinakis (2008) pengaruh stress dan kepuasan kerja terhadap produktifitas.	Stres Kerja Kepuasan kerja Produktifitas	Analisis faktor Regresi linear	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan stres menyebabkan berkurangnya produktivitas - Meningkatnya kepuasan kerja menyebabkan peningkatan produktivitas
6	Raddaha dkk (2012) Kepuasan kerja perawat Yordania dan niat untuk berhenti	Keuasan Kerja Niat untuk Berhenti	Statistik deskriptif, inferensial, ANOVA, korelasional, regresi, tes post-hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepuasan kerja perawat secara signifikan memprediksi niat mereka untuk meninggalkan tempat kerja mereka
7	Hasin dan Omar (2007) Hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja dan niat untuk pindah kerja di antara staf audit di kantor akuntan publik di Melaka	Kepuasan kerja Stres kerja Niat untuk pindah kerja (turnover intention)	Regresi Linear	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja dan stres terkait pekerjaan secara signifikan terkait dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan (<i>turnover intention</i>) - Faktor demografi seperti gaji, posisi pekerjaan dan pendidikan yang pernah dicapai berpengaruh pada kepuasan kerja
8	Dhania (2010) Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja pada medical representatif di kota kudas	Stres kerja Beban kerja Kepuasan kerja	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada bentuk beban kerja yang mempengaruhi stres kerja - Tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
9	Fitria (2014) Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap	Stres kerja Iklim organisasi Kepuasan kerja	Partial Least Square (PLS)	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pengaruh positif dan tidak langsung yang signifikan antara stres

	turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat rs. X di surabaya	Turnover intention		<p>kerja dan turnover intention melalui kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ada pengaruh negatif dan tidak langsung yang signifikan antara iklim organisasi dan keinginan berpindah melalui kepuasan kerja - Kepuasan kerja dapat menurunkan turnover intention
10	Dewi (2016) Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen ajb bumiputera 1912	Stres kerja Kepuasan kerja Turnover intention	Measurement model dan analisis jalur	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada variabel penelitian, periode penelitian, sampel penelitian, metode analisis, dan software statistik yang digunakan. Penelitian ini lakukan di UD. Cipta Karya badi, disamping itu metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis).

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Stress Kerja

2.2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2005:108).

Stress kerja Menurut Mangkunegara (2008:157) adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Ivancevich (1996: 295) stres sebagai tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan individu atau proses psikologi, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan (Fraser, 1985:78).

Mengacu beberapa pendapat diatas, pada dasarnya stres adalah suatu gangguan fisik dan psikologis yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari luar.

2.2.1.2. Macam-Macam Respons Stres Kerja

Dalam dunia kerja, Berry (1998:421) membagi stres menjadi 2 kelompok antara lain :

1. Eustres, adalah suatu respons stres yang positif terhadap stress, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja yang akan dilakukan.
2. Distres, adalah suatu respons stres negatif, menyertai sesuatu yang tidak produktif serta tidak menyenangkan, misalnya perampokan, pemerkosaan, penggunaan obat-obatan atau narkotika, minuman keras dan lain-lain. Reaksi emosional terhadap stres bisa berupa : perasaan cemas, takut, frustrasi dan putus asa. Banyak sekali permasalahan yang dialami seseorang sehingga stres mudah muncul dalam kehidupannya baik dalam keluarga maupun dengan pekerjaannya.

2.2.1.3. Penyebab Terjadinya Stres Kerja

Menurut Robbins (1996: 224) sumber-sumber stres dalam bekerja antara lain: faktor lingkungan, organisasional, serta faktor individu

1. Faktor Lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomis
 - b. Ketidakpastian politik
 - c. Ketidakpastian teknologis
2. Faktor organisasional dikategori kan kedalam beberapa hal yaitu:
 - a. Tuntutan tugas karena beban kerja yang terlalu berat dan harus menyelesaikan sesuai dengan waktu yang terbatas maka pekerjaan tersebut akan menuntut banyak pikiran dan tenaga, terlebih lagi ada pengawas yang menonitoring pegawai.
 - b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisai itu.
 - 1) Tuntutan antar pribadi.
 - 2) Struktur organisasi
 - 3) Kepemimpinan organisasi
3. Faktor Individual
 - a. Masalah atau isu dalam keluarga

- b. Masalah ekonomi
- c. Karakteristik kepribadian karyawan

Stressor adalah tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Karena hampir semua hal dapat menempatkan tuntutan khusus pada seseorang, (Ivancevich,dkk., 2005: 297) membagi penyebab stres kerja dalam empat tingkatan yaitu:

1. Tingkat individu

Stressors tingkat individu adalah stressors yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang, hal tersebut meliputi konflik peran, kelebihan beban peran, ketidakjelasan peran, tanggungjawab atas orang, pelecehan, kecepatan perubahan dan status yang tidak sesuai.

2. Tingkat kelompok

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi stressors yang kuat bagi beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik Stressors tingkat kelompok meliputi perilaku manajerial, kurangnya kohesivitas, konflik intra kelompok dan status yang tidak sesuai.

3. Tingkat organisasi

Selain stressors potensial yang terjadi pada individu, terjadi juga stressors yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro level, khususnya pada organisasi yang terdapat stressors di antaranya teknologi, gaya manajemen, rancangan organisasi, politik dan budaya

4. Non Pekerjaan

Stres kadangkala juga diakibatkan oleh kondisi sosial dan lingkungan di luar pekerjaan, karena pekerja juga akan bersosialisasi dengan lingkungan pada saat selesai bekerja. Stressors tersebut meliputi beberapa hal yaitu perawatan orang lanjut usia dan anak, ekonomi, kurangnya mobilitas, pekerjaan sukarela dan kualitas kehidupan.

Dari dua pendapat robbin dan ivancevich diatas, dapat disimpulkan bahwa penyebab stress kerja antara lain berasal dari 1) individu itu sendiri, 2) Lingkungan Pekerjaan dan 3) Lingkungan non pekerjaan (keluarga)

2.2.1.4. Gejala-gejala Stress Kerja

Robbins (2003:383) mengemukakan tentang gejala-gejala stress kerja meliputi:

- a. Gejala Fisiologis, seperti meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- c. Gejala Perilaku, seperti perubahan dalam produktivitas, absensi, dan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Anoraga (2005:110) mengemukakan mengenai gejala-gejala stres kerja antara lain

- a. Gejala fisik, seperti sakit kepala, sakit maag, macam-macam gangguan menstruasi, keputihan dan dada sakit.
- b. Gejala emosional, seperti sulit berkonsentrasi, cemas, mudah marah, gelisah dan putus asa.
- c. Gejala sosial, seperti makin banyak merokok, banyak minum, banyak makan, minuman keras, menarik diri dari pergaulan social dan mudah bertengkar.

Menurut Lucas dan Kimwilson (1989:10) mengemukakan mengenai gejala-gejala stres kerja, antara lain :

- a. Gejala fisik : sakit kepala, sakit maag, tidur tidak teratur, sakit punggung, diare, susah buang air besar, terganggunya pencernaan,

tekanan darah meninggi, berkeringat, berubah selera makan, lelah, banyak melakukan kesalahan kerja dalam hidup.

- b. Gejala emosional : gelisah atau cemas, sedih, depresi, mudah menangis, mudah marah, gugup, mood mudah berubah, mudah tersinggung, gampang menyerang orang dan bermusuhan
- c. Gejala intelektual : susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun, produktivitas atau prestasi kerja menurun, dan mutu kerja rendah.
- d. Gejala interpersonal : kehilangan kepercayaan pada orang lain, mudah mempersalahkan orang, mudah membatalkan janji, suka mencari kesalahan orang, dan menyerang orang dengan kata-kata.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja adalah gejala fisik, gejala emosional, gejala intelektual, gejala interpersonal, dan gejala sosial yang dapat mengubah kondisi seseorang sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

2.2.1.5. Tindakan-Tindakan Untuk Memanajemen Stres Kerja

Penanggulangan (coping) adalah proses mengelola permintaan (eksternal atau internal) yang dinilai sebagai beban atau melebihi sumber daya seseorang karena penanggulangan yang efektif, mampu mengurangi stress (Ivancevich,dkk., 2005:312) mengemukakan bahwa stres kerja di perusahaan dapat dicegah dengan :

- a. Program mengelolah dan mengatasi stres
- b. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan stressors

- c. Mengubah gaya manajemen sehingga memasukkan lebih banyak dukungan dan bimbingan untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka.
- d. Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang diberikan kepada keseimbangan kehidupan kerja/keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan orang tua lanjut usia.
- e. Komunikasi dan praktik team-building yang baik
- f. Umpan balik yang baik atas kinerja pekerja dan ekspektasi manajemen

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional.

Robbins (2002: 311):

1. Strategi Penanganan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya, strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Beberapa pengelolaan waktu yang lebih dikenal adalah:

- a. Membuat daftar harian yang mau dikerjakan
- b. Memprioritaskan kepentingan yang urgensi
- c. Menjadwalkan peringkat prioritas
- d. Mengetahui siklus harian yang paling waspada dan produktif

Latihan fisik seperti aerobik, berjalan untuk meningkatkan kapasitas jantung, pengalihan mental dari tekanan kerja dan menawarkan suatu cara untuk melepaskan energi. Biofeedback serta memperluas jaringan dukungan sosial merupakan cara pengurangan ketegangan, dukungan yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan bahwa stres kerja yang berakibat hilangnya semangat kerja.

2. Strategi-Strategi Penanganan Organisasional

Faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen bisa diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain:

- a. Perbaikan seleksi dan penempatan hendaknya manajemen mempertimbangkan tidak hanya memperkerjakan individu yang berpengalaman diluar internal, individu ini dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik pada pekerjaan berstres tinggi dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan lebih efektif.
- b. Penempatan tujuan, tujuan yang spesifik yang dipersepsikan dapat dicapai dan memperjelas harapan kinerja. Umpan balik tujuan mengurangi ketidakpastian mengenai kinerja yang sebenarnya. Ini akan mengakibatkan kurangnya frustrasi karyawan, ambiguitas peran dan stres

- c. Merancang ulang pekerjaan memberi kepada karyawan lebih tanggung jawab, lebih banyak kerja yang bermakna, lebih banyak otonomi, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor ini memberikan kepada karyawan kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja dan mengurangi ketergantungan pada orang lain.
- d. Komunikasi organisasional yang formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena ambiguitas peran dan konflik peran sehingga untuk memperlunak komunikasi serta membentuk persepsi karyawan.
- e. Program kesejahteraan program ini untuk perhatian pada kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan.

Siagian (2005) mengemukakan ada berbagai langkah yang dapat diambil untuk menghadapi stres para karyawan antara lain:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan

dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.

4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat teridentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat diletakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres

Siagian (2004) menerangkan strategi penanganan stres yang dapat ditempuh dapat diklasifikasikan pada dua kategori, yaitu pendekatan oleh karyawan itu sendiri dan pendekatan organisasional. Pendekatan individu dapat dikatakan bahwa orang pertama dan yang paling bertanggung jawab dalam menghadapi dan mengatasi stres adalah yang bersangkutan sendiri, strategi yang efektif untuk ditempuh meliputi manajemen waktu, olah raga yang teratur, pelatihan rileks dan memperluas jaringan dukungan sosial. Adapun strategi yang dilakukan

melalui pendekatan organisasional yang dikendalikan oleh manajemen harus dilakukan langkah-langkah tertentu seperti:

- a. Perbaiki proses seleksi dan penempatan.
- b. Penggunaan prinsip-prinsip penentuan tujuan secara realistis.
- c. Rancang bangun ulang pekerjaan.
- d. Pengambilan keputusan yang partisipatif.
- e. Proses komunikasi.
- f. Program kebugaran.

Menurut Davis dan Newstrom (1985) ada beberapa cara untuk mengurangi stres, melalui tiga pendekatan yaitu:

1. Meditasi, Meditasi mencakup pemusatan pikiran untuk menenangkan fisik dan emosi. Meditasi membantu menghilangkan stres duniawi secara temporer dan mengurangi gejala-gejala stres. Jenis meditasi yang populer adalah meditasi transendental. Pada umumnya meditasi memerlukan unsur berikut:

- a. Lingkungan yang relatif tenang
- b. Posisi yang nyaman
- c. Rangsangan mental yang repetitive
- d. Sikap yang pasif

2. Biofeedback, Suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stres. Dengan biofeedback orang di bawah bimbingan medis belajar dari umpan balik instrumen untuk

mempengaruhi gejala stres, sehingga dapat membantu dalam mengurangi efek stres yang tidak diinginkan

3. Program pembinaan preventif bagi personal wellness lebih baik dalam mengurangi penyebab stres dengan metode-metode penanggulangan membantu seseorang menghadapi stressors yang berada di bawah pengendalian langsung.

Handoko (2001) Menemukan cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan (transfer) ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karir dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru. Cara lain untuk mengurangi stres adalah merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Desain pekerjaan dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peran. Komunikasi yang lebih baik bisa memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres.

Dapat diambil kesimpulan bahwa teknik untuk manajemen stress kerja dibagi menjadi 2 pendekatan, yakni pendekatan individu dan pendekatan pekerjaan. Pendekatan individu contohnya ialah

komunikasi, sedangkan dari segi pekerjaan itu sendiri contohnya ialah pengelolaan ulang pekerjaan yang membebani.

2.2.2. Turnover Intention (Niat Untuk Pindah Kerja)

2.2.2.1. Pengertian Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Mobley, (1982) dalam Triton PB, (2009) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan turnover intention mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Satu dasar pemikiran yang penting mengenai turnover karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan

dikemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan turnover.

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan turnover yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari perusahaan memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing.

Dapat disimpulkan dari pendapat di atas, bahwa turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara suka rela, dimana keinginan tersebut sebatas niat dan belum keluar (turnover) sesungguhnya.

2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Zeffane (1994) dalam Faustino. C (2002:36) Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya turnover, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, upah, keterampilan

kerja, supervise, karakteristik, personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, minat dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Terjadinya turnover disebabkan oleh ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaannya dan akan mencari alternatif kesempatan pekerjaan lain (Spector dalam Jaramillo, 2006).

Triton PB, (2009:53) Turnover dapat dihindari karena disebabkan alasan-alasan seperti upah yang lebih baik ditempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik.

Sedangkan turnover yang tidak dapat dihindari adalah disebabkan oleh alasan-alasan, pindah ke tempatlain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal dirumah untuk menjaga pasangan / anak dan kehamilan.

Menurut Mobley, (1982) dalam Triton PB, (2009:47) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk pindah kerja, faktor tersebut diantaranya adalah:

a. Sosio-demografi

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, organisasi. Individu dengan karakter sendiri dan organisasi memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam

tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temporetur lokasi pekerjaan, sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya dilingkungan kerjanya, besar atau kecil beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja satu profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Dapat diartikan faktor timbulnya turnover intention pada karyawan terjadi karena faktor eksternal dan internal. komponen gaji, gaya kepemimpinan, rekan kerja seperti yang disebutkan diatas merupakan bukti bahwa kepuasan kerja dari karyawan mempengaruhi niat karyawan untuk pindah (turnover intention).

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, dimana ada tantangan tersendiri didalamnya. Karyawan yang dapat melalui tantangan pekerjaan akan bersikap puas akan pekerjaan, sebaliknya pekerjaan akan menjadi beban dan mengakibatkan timbulnya stress kerja.

2.2.2.3. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (turnover), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013:1).

Dharma (2013:3) menyebutkan dampak turnover bagi perusahaan adalah :

- a. Biaya penarikan karyawan, Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
- b. Biaya latihan, Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi

- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
- g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
- h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dampak yang dialami perusahaan dari adanya turnover adalah biaya-biaya yang menyangkut kepegawaian dan operasional akan meningkat.

2.2.2.4. Indikator *Turnover Intention*

Variabel intensi keluar diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 1986). Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi :

- a. Pikiran untuk keluar, ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

- b. Keinginan untuk mencari lowongan, mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

Dari pendapat Mobley dan Dharma, indikator dari turnover intention adalah;

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Kecenderungan mencari pekerjaan baru

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, pekerjaan yang secara menantang,

(mentally challenging work), masalah reward misalnya gaji, konsumsi, bonus, dan juga kebijakan promosi, kondisi kerja, yang mendukung (supportive working condition) dan rekan kerja yang mendukung (supportive colleagues). Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Ivancevich (2009:90) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Pengertian kepuasan kerja yang diungkapkan Hasibuan (2006:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Wexly dan Yulk yang dikutip oleh Moh As'ad (1995: 105), pada dasarnya teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada

discrepancy antara should be dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataannya. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan karyawan yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak menunjang kepuasan kerja seorang karyawan yang lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Contoh: seorang yang berkepribadian A atau seorang yang “kecanduan kerja” tidak akan senang jika mendapatkan waktu luang tambahan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy. Sebaliknya apabila yang didapat dibawah standar mini mum menjadi negative discrepancy, atau makin besar pada ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Teori keadilan (Equite theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Teori ini mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung merasa adanya keadilan (equite) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equite atau inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Ada tiga elemen dari equite yaitu: input, out comes dan comparation person. Yang dimaksud dengan input ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, misalnya

pendidikan, pengalaman kerja dan ketrampilan. Out comes adalah segala sesuatu yang pekerjaannya seperti: gaji (upah), penghargaan dan simbol status. Sedangkan yang dimaksud dengan comparison person adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input dengan out comes

3. Teori dua faktor (Two factor theory)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang kemudian diterjemahkan oleh Moh As'ad (1995: 108) yang menyatakan bahwa prinsip dari teori ini ialah kepuasan dan ketidakpuasan kerja dimana keduanya merupakan dua hal yang berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Kelompok satisfier atau motivator

Adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan untuk berkembang.

b. Kelompok dissatisfier atau hygiene factors

Adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari prosedur perusahaan, mutu supervisi,

upah atau gaji, hubungan antar pribadi, rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, kondisi kerja, jaminan pekerjaan dan status.

Pada intinya kepuasan kerja itu merupakan sikap dan perasaan karyawan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mengacu pada situasi dan kondisi lingkungan dan pekerjaannya. Bagaimana karyawan bekerjasama, dengan dirinya sendiri, dengan sesama karyawan, dengan atasannya dan seluruh organ yang terkait dengan perusahaannya.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:203) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Mc Geet al (1984) dalam Wijono (2011: 120) menyatakan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres dan terbebani dalam bekerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini diantaranya disebabkan oleh tugas yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka.

Selain itu, terjadi komunikasi yang efektif diantara para anggota organisasi. Mereka menunjukkan bahwa ada kerjasama yang kondusif antara atasan dan karyawan.

Disisi lain, karakteristik individu yang berbeda juga mempengaruhi bagaimana mereka menyikapi stres, dimana mereka cenderung merasa tidak puas dan terbebani. Maka stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan, baik secara negatif atau positif.

Berdasarkan faktor kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

2.2.3.3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Ivancevich (2009:90) sejumlah indikator yang dihubungkan dengan kepuasan kerja yaitu:

1. Imbalan, yaitu jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.
3. Peluang promosi yaitu ketersediaan peluang untuk maju.
4. Supervisi yaitu kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung
5. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
6. Kondisi pekerjaan ditandai dengan sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
7. Keamanan pekerjaan yaitu keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi.

Tidak jauh berbeda dengan indikator kepuasan kerja Menurut Luthan (2006: 243) dimana indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) rekan kerja, dan (5) kondisi kerja.

2.2.4. Stres Kerja, *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja Dalam Islam

2.2.4.1. Stress Kerja Dalam Islam

Allah SWT menurunkan kitab alquran kepada umat islam selain sebagai pedoman ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi berbagai permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan

segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Akan tetapi, Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut;

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin habluminannas, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Namun terkadang, Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran manusia bahwa betapa dunia ini kejam membuat

kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Qs Yusuf ayat 87

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: *“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”*

Sebagai orang yang beriman, haruslah tahu bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang sedang dihadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Qs Al Insyirah ayat 5

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya; *“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*.

Seorang Muslim yang menghadapi masalah dengan ketakwaan kepada Allah SWT memiliki kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya, maka masalah apapun yang dihadapinya di dunia ini tidak membuatnya mengeluh atau stres, apalagi berputus asa.

نَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

“Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan persangkaannya kepadaku.” (HSR al-Bukhari no. 7066 dan Muslim no. 2675)

Makna hadits ini: Allah akan memperlakukan seorang hamba sesuai dengan persangkaan hamba tersebut kepada-Nya, dan Dia akan berbuat pada hamba-Nya sesuai dengan harapan baik atau buruk dari hamba tersebut, maka hendaknya hamba tersebut selalu menjadikan baik persangkaan dan harapannya kepada Allah Ta'ala. Seorang muslim yang bertakwa kepada Allah Ta'ala akan menjadikan musibah dan cobaan tersebut sebagai menyempurnakan penghambaan diri dan ketundukan seorang mukmin kepada-Nya, karena Allah Ta'ala mencintai hamba-Nya.

2.2.4.2. Turnover Intention Dalam Islam

Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna dibanding makhluk ciptaan lainnya. Manusia memiliki akal pikiran, manusia juga memiliki panca indera. Makhluk Allah yang lain memang memiliki akal (hewan) namun tidak digunakan sebagaimana mestinya. Maka dari itu, akal atau pikiran adalah pembeda utama antara manusia dengan makhluk Allah lainnya. Hal ini tertuang dalam Al-Qur'an di Surah At-Tin ayat 4;

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya : “*Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”.

Kodrat manusia sebagai khalifah di bumi yang diberi akal dan pikiran oleh Allah SWT pada dasarnya adalah beribadah kepada Allah SWT. Tidak hanya dengan rukun Islam, cara beribadah bisa

dilakukan dengan bekerja, yang dimana pekerjaan yang dilakukan haruslah halal dan juga baik bagi diri muslim dan orang lain, seperti yang dijelaskan pada surat al baqarah 168 dan sabda nabi berikut;

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ

Artinya; *Wahai manusia! Makanlah yang halal lagi baik yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan, sesungguhnya setan itu musuh yang nyata bagimu.*

اِخْرَصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ

“Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas” (HR. Muslim no. 2664).

Seperti yang dijelaskan dalam ayat diatas, bahwa seorang muslim harus makan dari perkara-perkara yang halal dan juga baik. Kaitannya dengan berkerja, apabila suatu pekerjaan tak lagi baik bagi diri seorang muslim seperti dapat mengganggu fisik atau psikis (stres kerja) maka hendaknya ditinggalkan. Dalam konteks penelitian ini meninggalkan pekerjaan yang dimaksud adalah *turnover*. Allah SWT berfirman dalam Surat An-Naba’ Ayat 39;

ذَٰلِكَ الْيَوْمُ الْحَقُّ فَمَنْ شَاءَ اتَّخَذَ إِلَىٰ رَبِّهِ مَآبًا

Artinya; *Itulah hari yang pasti terjadi. Maka barangsiapa yang menghendaki, niscaya ia menempuh jalan kembali kepada Tuhannya.*

Allah SWT menjelaskan bahwa setiap manusia diberi kebebasan memilih, karena segala perbuatan yang dilakukan oleh orang yang memiliki akal sehat jelas dia lakukan atas dasar pilihannya. Begitu pula *turnover* adalah kebebasan pilihan yang diberikan oleh Allah apabila pekerjaan yang dikerjakan tidak lagi halal atau baik bagi dirinya.

2.2.4.3. Kepuasan Kerja Dalam Islam

Allah memerintahkan agar seorang muslim berjalan kepenjuru untuk mencari rizki yang akan diberikan oleh-Nya yaitu melakukan usaha apa saja dan dimana saja dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki, berpegang teguh pada ilmu sama halnya berpegang teguh dengan agama, karena ilmu bersumber dari agama

عَنْ خَالِهِ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ
بَيْعٌ مَبْرُورٌ وَعَمَلٌ الرَّجُلِ بِيَدِهِ

Nabi Muhammad ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab: "jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri." (HR Ahmad)

Kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan sikap atau perasaan yang positif dari individu terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga berdampak pada emosi yang dirasakannya. Dalam arti lain, apakah ada perasaan senang, nyaman, bahagia, atau perasaan positif lainnya yang dialami oleh individu ketika telah memenuhi tuntutan pekerjaannya. Individu yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mawas diri, pasti

akan merasakan hasil dari usaha yang diperolehnya (beruntung).

Sebagaimana Firman Allah Swt dalam surat Al-Qashash ayat 67:

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ

Artinya ; *Adapun orang yang bertaubat dan beriman serta mengerjakan amal shaleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung*”

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah banyak disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur’an. Seperti juga halnya dalam surat Asy-Syu’araa ayat 188 yaitu:

قَالَ رَبِّيَ أَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Syuaib berkata : *Tuhanku lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan*”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) yang dilakukan oleh setiap individu akan memiliki peran besar terhadap tingkat kepuasan atau ketidak puasan dari individu tersebut. Ia akan merasakan kepuasan, apabila ia merasa bahwa telah mengerjakan pekerjaannya dengan jalan kebajikan (benar), begitu pula sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan pun memiliki nilai yang akan berdampak pada dirinya, lingkungannya, karena apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) setiap individu tidak akan lepas dari penglihatan dan pemantauan oleh Allah SWT.

Selanjutnya, dalam Al-Qur’an Surat Al-Hadid ayat 23, yang menjelaskan agar manusia tidak merasa sedih atas apa yang belum

didapatkan (merasa mengalami ketidakpuasan) dan tidak pula selalu merasa gembira dan sombong, dan membanggakan diri. Karena segala sesuatu yang menyebabkan manusia bahagia adalah pemberian Allah, firman-Nya yaitu:

لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ

Artinya: *(Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri*

Penilaian setiap individu terhadap pekerjaannya tentunya memiliki perbedaan, hal ini dikarenakan adanya perbedaan dalam diri masing-masing individu mencakup adanya perbedaan dalam cara berfikir, emosi, persepsi dan kepribadian. Disimpulkan, bahwa Allah Swt telah menunjukkan kepada manusia bahwa segala pekerjaan yang dilakukannya akan dipertanggung jawabkannya kelak. Ketika seseorang melakukannya dengan jalan yang benar, maka akan didapat imbalan yang sesuai dari usahanya tersebut, dan sebaliknya.

2.3. Hubungan antara Stress Kerja dan Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2003: 38), bahwa salah satu dampak stres secara

psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003: 38) juga berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Lebih jauh lagi Robbins (2003:38) mengatakan bahwa dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung.

Pernyataan di atas didukung dengan penelitian Adawiyah (2015) yang menyatakan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian sebagaimana diungkapkan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor strategis yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

2.4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah karyawan, tetapi kolerasi itu lebih kuat daripada apa yang ditemukan dalam kemangkiran.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) pada UD Surya Raditya Negara, dimana hasil penelitiannya adalah ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan

bahawa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

2.5. Hubungan antara Stress Kerja dan Turnover Intention

Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap voluntary turnover (Robbins dan Judge, 2009). Voluntary turnover merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Artinya meningkatnya tingkat stres akan, maka tingkat turnover intention karyawan semakin tinggi juga.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan Turnover Intention. Hendaknya perusahaan memberikan *feedback* kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.6. Model Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan telaah dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut;

Gambar 2.1
Hipotesis Penelitian



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

1. H1: Stres Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Turnover Intention Karyawan.
2. H2: Stres Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di UD. Cipta Karya Abadi yang terletak di Dusun Jugang, Desa Melis, Kecamatan Gandusari, Kabupaten Trenggalek.

3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah Explanatory

Menurut Suprianto dan Maharani (2013:7) penelitian eksplanatori (explanatory research) adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel, yakni variabel bebas (independent) stres kerja, kepuasan kerja (mediasi) sedangkan yang terikat (dependent) turnover intention karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah 120 karyawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Supriyanto dan Maharani (2013: 35). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate random sampling* dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Sampel minimum dalam penelitian ini adalah 92 sampel, dimana perhitungan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan rumus;

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

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas ketelitian yang diinginkan/galat pendugaan (10% atau 5%)

Dengan demikian, perhitungan sampel menggunakan batas ketelitian 5% adalah sebagai berikut;

$$n = \frac{120}{120 \cdot 0,05^2 + 1} = 92$$

Namun dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 100 karyawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek.

3.4. Data dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Data primer menurut Indriantoro (1999) adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dalam penelitian ini yang pertama diperoleh melalui kuisisioner yang diisi langsung oleh karyawan UD. Cipta Karya Abadi, yang kedua data diperoleh melalui wawancara langsung kepada HRD UD. Cipta Karya Abadi.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro, 1999). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari media online, mengenai *company profile* dari UD. Cipta Karya Abadi.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dengan terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan metode-metode berikut ini :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Supriyanto dan Maharani (2013: 56).

Dilihat dari cara menjawabnya kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Sedangkan jika dilihat dari bentuk kuisisionernya kuisisioner yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuisisioner check list dan rating scal. Dalam penelitian ini responden yang diminta untuk mengisi kuisisioner adalah karyawan UD. Cipta Karya Abadi.

b. Wawancara

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 54) wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat interview guide. Dalam penelitian ini peneliti akan berdialog dengan HRD UD. Cipta Karya Abadi.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lenger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006:231). Teknik pengumpulan data dalam dalam penelitian ini yakni dengan mengumpulkan dokumen-dokumen, catatan-catatan, atau artikel-artikel yang relevan dengan penelitian.

d. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena yang diselidiki (Hadi, 1990). Dalam penelitian ini peneliti dapat mengamati tingkah laku / sikap karyawan pada UD. Cipta Karya Abadi.

3.6. Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Jawaban	Akronim	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Tidak Tahu	TT	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahu kan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening. Variabel bebas (independent) adalah variabel–variabel yang tidak terpengaruh atau variabel yang menjadi sebab terpengaruhnya variabel dependent. Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang terpengaruh. Variabel Intervening

adalah variabel yang bersifat sebagai perantara (Mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Stres Kerja, variabel interveningnya adalah kepuasan kerja, Sedangkan variabel terikatnya adalah Niat Karyawan untuk Pindah (*Turnover Intention*).

3.7.1. Stress Kerja

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbins (2002: 304). Menurut Robbins (1996: 224) sumber penyebab stres dalam bekerja antara lain:

- a. Faktor lingkungan
- b. Faktor Organisasional/kelompok
- c. Faktor individu

3.7.2. Turnover Intention

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Variabel turnover intention diukur dengan tiga item yang menngali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

3.7.3. Kepuasan Kerja

Ivancevich (2009:90) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Menurut Ivancevich (2009:90) sejumlah indikator yang dihubungkan dengan kepuasan kerja yaitu:

1. Imbalan, yaitu jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian anantara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.
3. Peluang promosi yaitu ketersediaan peluang untuk maju.
4. Supervisi yaitu kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung
5. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
6. Kondisi pekerjaan ditandai dengan sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
7. Keamanan pekerjaan yaitu keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi.

Tabel 3.2
Tabel Devinisi Opeasional Variabel

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
Stres Kerja (X)	Lingkungan	Peralatan dalam bekerja mudah dioperasikan	Robbin (2001)
		Kebersihan lingkungan tempat bekerja terjaga	
		Keamanan pekerjaan terjamin	
	Organisasi	Tugas kerja selalu dapat diselesaikan	
		Waktu kerja dan istirahat telah sesuai	
		Rekan kerja memberikan dukungan dalam bekerja	
	Individu	Masalah pribadi dan pekerjaan adalah hal terpisah	
		Bekerja dengan emosi tidaklah efektif	
		Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sehari hari	
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan	Pekerjaan ini menarik	Ivancevich (2009)
		Posisi pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan	
	Imbalan	Upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab kerja	
		Upah yang diberikan perusahaan diberikan tepat waktu	
	Promosi	Jika loyalitas karyawan tinggi maka akan dipromosikan	
		Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	
	Supervisi	Para manajer (Supervisor) Memberikan dukungan dalam bekerja	
		Gaya kepemimpinan atasan telah sesuai	
	Rekan Kerja	Rekan kerja komunikatif	
		Rekan kerja dapat diajak bekerja sama.	
	Lingkungan	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.	
		Lingkungan kerja nyaman.	
	Keamanan	Penanganan apabila terjadi kecelakaan kerja telah sesuai	
		Tersedia peralatan kesehatan dan keselamatan kerja	

Turnover Intention (Y)	Pikiran untuk meninggalkan organisasi	Saya memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja.	Mobley, 1986
		Saya memiliki pikiran bahwa saya bekerja disini hanya sementara	
	Niat untuk bekerja di tempat lain	Saya sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain	
		Saya memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai	
		Saya memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya.	



3.8. Model Analisis Data

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Sani & Mashuri (2010: 249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Instrument yang valid berarti instrumen yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013:48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono dalam (Sani 2010: 249).

3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sani dan Mashuri (2010:250) Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (α) $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha(α) $< 60\%$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maka dari itu, uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal dalam model regresi atau tidak.

Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov, Sugiyono (2013). Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a. Bila nilai signifikan $> 0,05$ maka data distribusi normal.
- b. Bila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2.2. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antara variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yakni menggunakan curve estimation dan deviation from linearity.

Pedoman penggunaan curve estimation, jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai sig $f > 0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Cara kedua dengan melihat nilai sig f pada deviation from linearity, jika sig pada deviation from linearity $> 0,05$ maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada deviation from linearity $< 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linier, Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani (2013).

3.8.3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani 2013:74).

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah distandartkan dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani 2013:74).

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) menurut Solimun (2002) dalam Sani dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori. Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
 - a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (turnover intention)
 - b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja).

Gambar 3.1
Model Konsep Path



Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung: $Z = a + B1X$
- b. Pengaruh tidak langsung: $Y = a + B1X + B2Z$

Keterangan:

Y: Variabel dependen yaitu Turnover Intention

Z: Variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja

B1: Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel independen (variabel bebas) yaitu Stres Kerja

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang mendasari

Path adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya system aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-toeri dan konsep-konsep yang relevan.

3. Untuk pengujian model, menggunakan trimming, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru:

- a. Pengaruh langsung stres kerja ke kinerja karyawan = P1

- b. Pengaruh tidak langsung stres kerja ke kepuasan kerja ke turnover
= $P_2 \times P_3$
- c. Pengaruh total = $P_1 + (P_2 \times P_3)$

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4. Dalam Pemeriksaan validitas model, terhadap beberapa karakteristik yaitu:
 - a. Menghitung koefisien determinan total: $R^2_M = P_2e_1 P_2e_1 \dots P_2e_1$
 - b. Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara menge luarkan daei model variabel eksogen yang koefisien jalurnya (Ridwan, 2007: 127) Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

5. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dua cara yaitu:
 - a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.
 - b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1. Paparan Hasil Data Penelitian

6.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan ini adalah suatu perusahaan dagang yang diselenggarakan secara bersama-sama oleh para pemegang saham atau pemilik usaha dan berstatus badan hukum dengan nama UD. Cipta Karya Abadi dan selanjutnya disingkat UD. CKA. UD. Cipta Karya Abadi didirikan pada tanggal 10 Desember 1990 dan didaftarkan pada departemen perdagangan pada tanggal 22 maret 1993 dengan Nomor SIUP : 459 / 13-1 / PK / III / 1993. UD. Cipta Karya Abadi merupakan perusahaan dagang yang jika dianggap perlu, statusnya dapat dirubah menjadi PT (Perseroan Terbatas).

UD.Cipta Karya Abadi memiliki kantor pusat di Surabaya, namun memiliki cabang di beberapa kota dan kabupaten. Untuk daerah diluar daerah Trenggalek, cabang perusahaan untuk saat ini masih meliputi Malang, Mojokerto, Lumajang, Madiun, Kediri, Lamongan dan Pamekasan. Jadi daerah pemasarannya masih difokuskan disekitar wilayah Jawa Timur saja. Untuk segmen pasarnya mayoritas atau sebagian besar konsumen (penggunanya) adalah kelas menengah kebawah khususnya Ibu rumah tangga.

UD. Cipta Karya Abadi berasaskan Pancasila dan UUD 1945. UD. Cipta Karya Abadi memiliki tujuan untuk menjamin kesejahteraan keluarga dan ikut serta dalam membangun Bangsa dan Negara menuju masyarakat Indonesia yang

adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

UD. Cipta Karya Abadi merupakan perusahaan dalam bidang perdagangan atau jasa dagang yang meliputi alat-alat rumah tangga (seperti panci serbaguna); elektronik; bahan bangunan; pakaian jadi / garmen; dan jasa dagang lainnya. Tapi untuk sementara dan saat ini UD. Cipta Karya Abadi hanya memfokuskan pada produk panci serbaguna saja. Mungkin karena selama ini yang dirasakan oleh UD. Cipta Karya Abadi, produk yang dinilai menguntungkan dan mempunyai prospek kedepan yang baik hanya produk panci serbaguna. Oleh karena itu jenis produknya untuk sementara ini masih satu, yaitu hanya panci serbaguna dengan merek CKA POT.

Saham terbesar UD. Cipta Karya Abadi berasal dari keluarga Bpk. Mugiyanto. Dan oleh karena tuntutan permodalan seiring dengan perkembangan perusahaan, maka UD. Cipta Karya Abadi membuka diri untuk perorangan atau badan usaha lain untuk menjadi pemilik atau pemegang saham. Untuk memiliki saham dari UD. Cipta Karya Abadi yaitu dengan mendepositkan atau menyerahkan harta (modalnya) baik berupa harta tetap, harta bergerak maupun uang tunai, yang selanjutnya mendapat satu bukti kepemilikan saham dengan nominal tertentu. UD. Cipta Karya Abadi mengeluarkan saham dengan pembagian surplus dan atau tanpa pembagian surplus. Jika bukti kepemilikan saham hilang atau rusak, maka atas permintaan pemegang saham yang didukung dengan bukti-bukti yang sah dapat dikeluarkan saham baru yang isinya sesuai dengan aslinya.

6.1.1.1. Visi

UD. Cipta Karya Abadi memiliki Visi dan Misi yakni, “Menjadi perusahaan yang rahmatan lil’alamin”

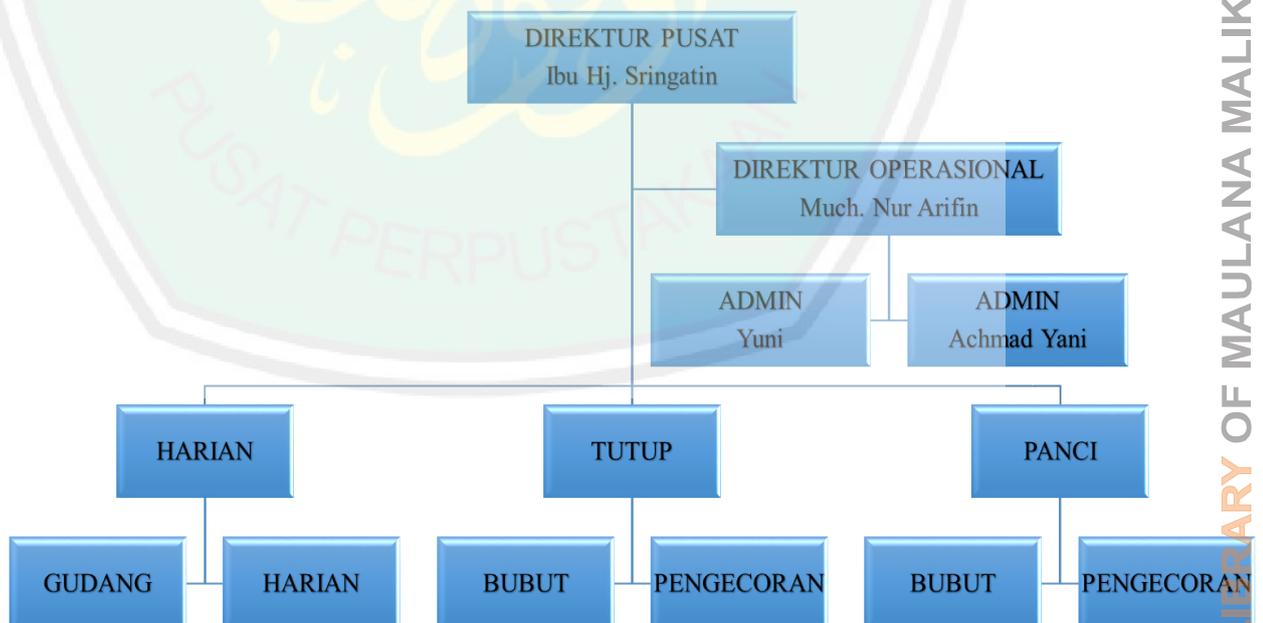
6.1.1.2. Misi

Sedangkan misi dari UD. Cipta Karya Abadi adalah :

- 1) Menjalankan perusahaan secara beretika dan menjalankan prinsip-prinsip syariah.
- 2) Berorientasi kepada proses dan hasil yang maksimal.
- 3) Membangun kerjasama dan sinergi positif antar anggota.
- 4) Menjaankan kegiatan usaha dengan amanah.
- 5) Membangun ikatan kekeluargaan dengan stockholder dan stakeholder.

6.1.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



6.1.2. Gambaran Karakteristik Responden

Data responden diperoleh dengan menyebarkan kuisioner terhadap 100 karyawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek. Karakteristik responden telah ditentukan oleh penulis yaitu, berdasarkan usia saat ini meliputi <25 tahun, 25-35 tahun, 35-45 tahun, >45 tahun. Jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan. Berdasarkan status perkawinan meliputi kawin dan tidak kawin. Berdasarkan tingkat pendidikan meliputi S1, Diploma 3 (D3), SLTA, SLTP.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

No.	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Usia		
	a. < 25 Tahun	21	21%
	b. 25-35 Tahun	55	55%
	c. 36-45 Tahun	6	6%
	d. > 45 Tahun	18	18%
	Total	100	100%
2.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	83	83%
	b. Perempuan	17	17%
	Total	100	100%
3.	Status Perkawinan		
	a. Kawin	76	76%
	b. Tidak Kawin	24	24%
	Total	100	100%
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. S1	1	1%
	b. D3	1	1%
	c. SLTA	60	60%
	d. SLTP	38	38%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

6.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan Usia dalam penelitian ini meliputi meliputi <25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun, >45 tahun dengan tabel sebagai berikut;

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 25 Tahun	21	21%
25-35 Tahun	55	55%
36-45 Tahun	6	6%
> 45 Tahun	18	18%
Total	100	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, frekuensi masing- masing responden dalam penelitian ini berusia < 25 tahun sebanyak 21 orang atau 21%, berusia 25-35 sebanyak 55 orang atau 55%, berusia 36-45 sebanyak 6 orang atau 6%, berusia > 45 tahun sebanyak 18 orang atau 18%, dengan demikian bahwa responden dalam penelitian sebagian besar adalah usia 25-35 tahun atau 55%.

6.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	83	83%
Perempuan	17	17%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk laki-laki sebanyak 83 orang atau 83%, untuk responden wanita sebanyak 17 orang atau 17%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 83%.

6.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini meliputi kawin dan tidak kawin dengan tabel sebagai berikut;

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
Kawin	76	76%
Tidak Kawin	24	24%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk status kawin sebanyak 76 orang atau 76%, untuk responden tidak kawin sebanyak 24 orang atau 24%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden bertatus kawin sebesar 76%.

6.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan jenjang pendidikan meliputi S1, D3, SLTA, dan SLTP dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
S1	1	1%
D3	1	1%
SLTA	60	60%
SLTP	38	38%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk jenjang pendidikan S1 sebanyak 1 orang atau 1%. responden untuk tingkat D3 sebanyak 1 orang atau 1%, responden dengan tingkat SLTA

sebanyak 60 orang atau 60%, responden untuk tingkat SLTP sebanyak 38 orang atau 38%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenjang SLTA sebesar 60%.

6.1.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert, dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya 1 sampai 5.

Tabel 4.6
Bobot Nilai Setiap Skor

Jawaban	Akronim	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Tidak Tahu	TT	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

6.1.3.1. Variabel Stress Kerja

Dalam penelitian ini terdapat 3 indikator dalam variabel stress kerja, yakni Lingkungan, Organisasi, dan Individu. Ketiga indikator tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemberian skor yang sesuai dengan persepsi serta kemampuan responden. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel stress kerja disajikan dalam Tabel 4.7

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Stress Kerja

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		TT		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X 1.1	1	1	16	16	33	33	40	40	10	10	3,42
X 1.2	4	4	11	16	16	33	45	40	24	24	3,74

X 1.3	8	8	14	14	16	16	40	40	22	22	3,54
X 2.1	6	6	25	25	45	45	24	24	0	0	2,87
X 2.2	0	0	7	7	29	29	55	55	9	9	3,66
X 2.3	1	1	15	15	41	41	32	32	11	11	3,37
X 3.1	5	5	14	14	32	32	42	42	7	7	3,32
X 3.2	1	1	8	8	43	43	36	36	12	12	3,5
X 3.3	0	0	5	5	50	50	38	38	7	7	3,47

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item X2.1 yaitu masalah pribadi dengan nilai sebesar 2,87, Dengan demikian membuktikan bahwa karyawan perusahaan tersebut bekerja dengan masalah pribadi. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item X 1.2 yaitu kebersihan lingkungan kerja dengan nilai sebesar 3,74, Hal tersebut menunjukkan bahwa kebersihan di UD. Cipta Karya Abadi terjaga.

6.1.3.2. Variabel Turnover intention

Dalam penelitian ini terdapat 2 indikator dalam variabel Turnover Intention, yakni Pikiran untuk meninggalkan organisasi, dan Niat untuk bekerja di tempat lain. Kedua indikator tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemberian skor yang sesuai dengan persepsi serta kemampuan responden. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel turnover intention disajikan dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Turnover Intention

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		TT		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y 1.1	0	0	2	2	43	43	47	47	8	8	3,61
Y 1.2	1	1	10	10	51	51	33	33	5	5	3,31
Y 2.1	0	0	5	5	40	40	42	42	13	13	3,63
Y 2.2	0	0	31	31	52	52	14	14	0	0	2,77
Y 2.3	1	1	14	14	52	52	29	29	4	4	3,21

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Y 2.2 yaitu adanya alternatif pekerjaan lain dengan nilai sebesar 2,77, Dengan demikian membuktikan bahwa karyawan perusahaan tersebut tidak memiliki alternatif pekerjaan lain. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang Y 2.1 yaitu mencari alternatif pekerjaan lain dengan nilai sebesar 3.63, Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan UD. Cipta Karya Abadi sedang mencari pekerjaan di tempat lain.

6.1.3.3. Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini terdapat 7 indikator dalam variabel kepuasan kerja, yakni pekerjaan, imbalan, promosi, supervisi, rekan kerja, lingkungan dan keamanan. Keempat indikator tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemberian skor yang sesuai dengan persepsi serta kemampuan responden. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel kepuasan kerja disajikan dalam Tabel 4.9

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		TT		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z 1.1	5	5	30	30	60	60	15	15	0	0	2,75
Z 1.2	5	5	13	13	49	49	29	29	4	4	3,14
Z 2.1	3	3	14	14	40	40	36	36	7	7	3,3
Z 2.2	2	2	12	12	48	48	34	34	4	4	3,26
Z 3.1	11	11	47	47	37	37	4	4	1	1	2,37
Z 3.2	3	3	35	35	54	54	8	8	0	0	2,67
Z 4.1	5	5	43	43	46	46	6	6	0	0	2,53
Z 4.2	11	11	42	42	47	47	0	0	0	0	2,36
Z 5.1	7	7	45	45	47	47	1	1	0	0	2,42
Z 5.2	6	6	37	37	30	30	21	21	6	6	2,84
Z 6.1	10	10	28	28	42	42	20	20	0	0	2,72
Z 6.2	6	6	33	33	54	54	7	7	0	0	2,62

Z 7.1	2	2	27	27	55	55	15	15	1	1	2,86
Z 7.2	3	3	30	30	49	49	17	17	1	1	2,83

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Z 4.2 yaitu gaya kepemimpinan dengan nilai sebesar 2,36. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan UD. Cipta Karya Abadi belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sedangkan nilai rekuensi tertinggi adalah item Z 2.1 yaitu upah yang sesuai dengan tanggung jawab kerja dengan nilai sebesar 3,3, Dengan demikian membuktikan bahwa karyawan perusahaan tersebut merasa upah yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

6.1.4. Uji Validitas dan Realibilitas

6.1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product momen person dengan level-level signifikansi 5% (0,05). Bila signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika lebih besar dari 5% (0,05) maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Stres kerja (X)	X1.1	0,743	0,000	Valid
	X1.2	0,674	0,000	Valid
	X1.3	0,642	0,000	Valid
	X2.1	0,624	0,000	Valid
	X2.2	0,557	0,000	Valid
	X2.3	0,664	0,000	Valid

	X3.1	0,705	0,000	Valid
	X3.2	0,652	0,000	Valid
	X3.3	0,641	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,735	0,000	Valid
	Y1.2	0,770	0,000	Valid
	Y2.1	0,656	0,000	Valid
	Y2.2	0,747	0,000	Valid
	Y2.3	0,725	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,641	0,000	Valid
	Z1.2	0,613	0,000	Valid
	Z2.1	0,531	0,000	Valid
	Z2.2	0,581	0,000	Valid
	Z3.1	0,422	0,000	Valid
	Z3.2	0,500	0,000	Valid
	Z4.1	0,623	0,000	Valid
	Z4.2	0,524	0,000	Valid
	Z5.1	0,485	0,000	Valid
	Z5.2	0,491	0,000	Valid
	Z6.1	0,620	0,000	Valid
	Z6.2	0,601	0,000	Valid
	Z7.1	0,512	0,000	Valid
	Z7.2	0,494	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa seluruh nilai signifikansi (sig) item pada masing-masing variabel stres kerja, turnover intention karyawan dan kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 (5%), maka seluruh variabel pada penelitian ini dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden.

6.1.4.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel di mana suatu kuesioner dikatakan reliable apabila mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 60% atau 0,60

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,829	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,774	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,814	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

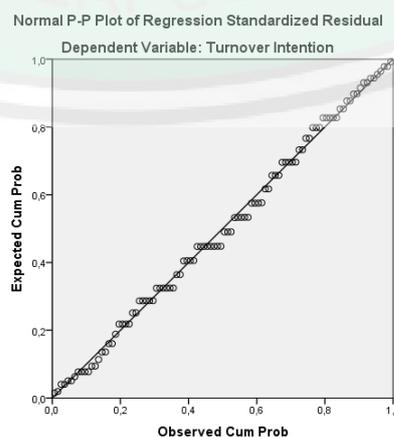
Dari Tabel 4.11 dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel yang terdiri dari variabel Stress Kerja (X), Turnover Intention (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan reliabilitas dengan nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,60 atau 60% sehingga layak untuk diuji lebih lanjut.

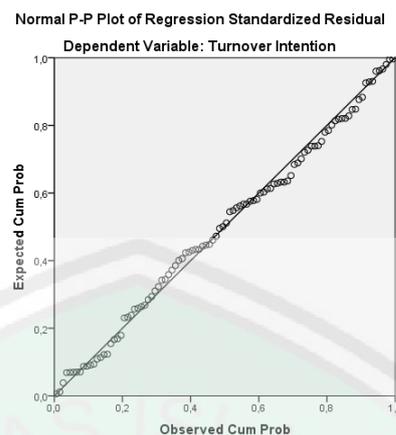
6.1.5. Uji Asumsi Klasik

6.1.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov jika Asymp. sig di atas 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot





Hasil uji normalitas dengan P-P Plot dapat diketahui dengan gambar titik sebaran yang mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig.	Keterangan
X terhadap Y	0,946	Normalitas
X dan Z terhadap Y	0,942	Normalitas

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,946 dan 0,942 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

6.1.5.2. Uji Linearitas

Uji linearitas perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak, bisa dilihat dari nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 sehingga variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Hasil dari uji linieritas disajikan dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai F	<i>Deviation from Linearity</i>	keterangan
X ke Z	1,163	0,307	Linier
Z ke Y	0,868	0,641	Linier

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,307 dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,641 dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi.

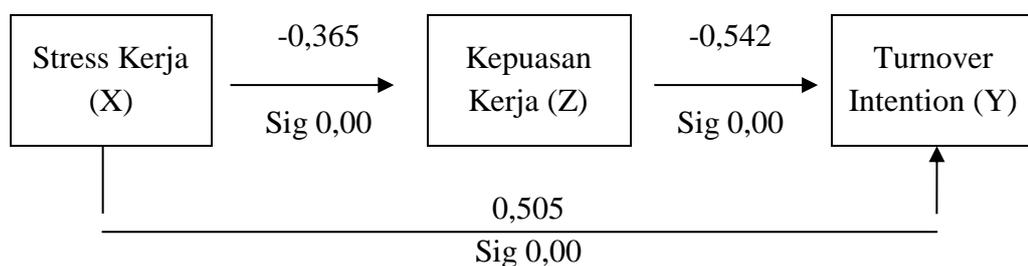
6.1.6. Analisis Path

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

6.1.6.1. Pengembangan Diagram Jalur

Analisis path menguji pengaruh antar variabel, yaitu stres kerja, turnover intention dan kepuasan kerja. Pengembangan diagram jalur dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3
Pengembangan Diagram Jalur



Variabel stress kerja diukur dengan menggunakan 9 butir pertanyaan kuesioner, variabel turnover intention karyawan diukur dengan menggunakan 5 butir pertanyaan kuesioner, dan variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 14 butir pertanyaan.

6.1.6.2. *Goodness of Fit Model*

Berikut hasil *goodness of fit model* model meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

a. Koefisien Determinasi

Model penelitian ini dibentuk oleh tiga variabel, yaitu stress kerja, turnover intention dan kepuasan kerja dan turnover intention. *Goodness of fit model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,124
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,248

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Persamaan pertama menguji pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,124 menunjukkan pengaruh dari faktor stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 12,4%. Persamaan kedua menguji antara pengaruh variabel stress kerja terhadap turnover intention. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,248 menunjukkan pengaruh dari faktor stress kerja terhadap turnover intention sebesar 24,8%.

b. Koefisien Determinasi Total

Goodness of fit model lainnya dapat menggunakan koefisien determinasi total (Q Square) yang menunjukkan model struktural sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q \text{ square} &= 1 - (1 - R \text{ square } 1) (1 - R \text{ square } 2) \\
 &= 1 - (1 - 0,124) (1 - 0,248) \\
 &= 1 - (0,876) (0,752) \\
 &= 1 - 0,658752 \\
 &= 0,341248
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai koefisien determinasi total sebesar 0,341 atau 34,1%, bahwa model struktural yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 34,1% variansi data penelitian. Ataupun dapat dikatakan bahwa keakuratan model path sebesar 34,1%.

6.1.7. Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai t statistik, di mana nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel (1,66) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut tabel hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t-statistik	Signifikansi	Keterangan
1	X -> Y	0,505	5,759	0,000	Signifikan
2	X -> Z	-0,365	-3,881	0,000	Signifikan
3	Z -> Y	-0,542	-6,386	0,000	Signifikan
4	X -> Z -> Y	0,197	5,759	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

6.1.7.1. Pengaruh Stress kerja Terhadap Turnover intention Karyawan

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap turnover intention. Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu program SPSS, diketahui standarized koefisien beta senilai 0,505 dengan signifikansi 0,00. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, maka semakin tinggi tingkat stress kerja semakin tinggi pula tingkat turnover intention karyawan.

6.1.7.2. Stress Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap turnover intention melalui variabel kepuasan kerja. Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu program SPSS, diketahui standarized koefisien stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,365 dengan signifikansi 0,00. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya, dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu program SPSS, diketahui standarized koefisien kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar -0,542 dengan signifikansi 0,00. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat turnover intention. Dari hasil diatas diketahui

pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebesar 0,197 ($-0,356 \times -0,542$). Hasil tersebut lebih kecil dibanding pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover intention dimana hasil pengaruh langsung sebesar 0,505.

6.2. Pembahasan Hasil Penelitian

6.2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek, apabila stress kerja bertambah banyak atau meningkat maka turnover intention karyawan juga akan meningkat. Karakteristik pekerjaan dimana karyawan bekerja pada suhu ruangan yang tinggi dan rendahnya kualitas udara memicu timbulnya stres. Ditambah dengan masalah pribadi dalam diri karyawan menjadi faktor adanya stres kerja dalam diri karyawan saat bekerja.

Dalam dunia kerja, Berry (1998:421) membagi stres menjadi 2 kelompok antara lain :

3. Eustres, adalah suatu respons stres yang positif terhadap stres,
4. Distres, adalah suatu respons stres yang negatif terhadap stres,

Dari teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres yang dialami karyawan UD. Cipta Karya Abadi berjenis distres, karena respon negatif stres berdampak pada timbulnya turnover intention.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidah (2012) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Malang yang menyatakan bahwa secara simultan parsial, budaya organisasi dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Nabilla (2016) dalam penelitiannya, Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan stres kerja terhadap Turnover Intention Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor cabang Gresik menyatakan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Dewi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912, juga menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada turnover intention agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar. Hasin dan Omar (2007) dengan penelitiannya Hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja dan niat untuk pindah kerja di antara staf audit di kantor akuntan publik di Melaka yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan stres terkait pekerjaan secara signifikan terkait dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention).

Allah SWT Berfirman pada surat Al Baqarah ayat 155 mengenai ujian yang akan dihadapi hambanya, yang berbunyi;

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالنَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرٍ الصَّابِرِينَ

Artinya; “ dan sesungguhnya akan kami berikan cobaan kepad kamu dengan sedikit ketakutan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira pada orang-orang yang sabar.

Dari ayat tersebut diatas dapat diambil pelajaran bahwa pasti Allah akan menguji hambanya. Sebagaimana dalam dunia kerja pasti ada ujian, yang dimana ujian pasti akan menjadikan keadaan kita lebih baik. Di dalam ayat tersebut diatas diterangkan bagaimana agar kita termasuk orang-orang yang sabar, diantaranya indikatornya antara lain, jika kita tertimpa musibah maka katakanlah “semua ini dari Allah dan saya kembalikan semuanya kepada Allah. Dengan demikian Allah akan melimpahkan kesejahteraan dan petunjuk.

Begitu pula ujian yang dialami karyawan UD. Cipta Karya Abadi, yang dimana mereka diuji oleh Allah SWT dalam wujud tuntutan-tuntutan dan stres kerja. Maka dari itu menanamkan sifat sabar dalam diri akan mnjadi solusi dari ujian yang diberikan Alah SWT. Niscaya dari bersabar akan ada hikmah yang akan didapat seperti janji Allah dalam ayat diatas.

6.2.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja kayawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek. Dengan

demikian, kepuasan kerja memiliki peranan dalam memediasi pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover intention. Dimana pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover intention lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Maka kepuasan kerja dapat mengurangi pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover karyawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek.

Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Teori diatas sejalan dengan fenomena yang terjadi pada karyawan, dimana mereka memiliki kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Namun, hasil juga menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki alternatif pekerjaan lain. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang dipertimbangkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja paling tinggi yang dirasakan karyawan terletak pada aspek upah dimana upah yang diberikan telah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Maka dari itu, mempertahankan atau justru meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pada diri karyawan dapat menurunkan tingkat turnover intention.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fitria (2014) yang berjudul Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

pada perawat rs. X di surabaya yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan tidak langsung yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention melalui kepuasan kerja. Dewi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen ajb bumiputera 1912 menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada turnover intention, Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar.

Islam, sebagai agama yang sempurna, tidak melupakan sisi kehidupan dunianya seorang muslim, bahkan menganjurkan kepada mereka untuk bekerja dan mencari rejeki yang halal, seperti yang dijlaskan pada surat al baqarah 168 dan sabda nabi berikut;

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya; *Wahai manusia! Makanlah yang halal lagi baik yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan, sesungguhnya setan itu musuh yang nyata bagimu.*

Namun ada waktu dimana ketika seorang muslim tidak merasa senang dengan apa yang telah dikerjakannya (tidak puas). Al-Qur'an Surat Al-Hadid ayat 23, menjelaskan agar manusia tidak merasa sedih atas apabila merasa adanya ketidakpuasan dan tidak pula selalu merasa gembira dan sombong, dan membanggakan diri apabila merasa puas.

Karena segala sesuatu yang menyebabkan manusia bahagia adalah pemberian Allah,

لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ

Artinya: *(Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri*

Seperti halnya stres kerja dan ketidakpuasan yang dialami karyawan UD. Cipta Karya Abadi yang mengakibatkan timbulnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Perasaan itu semua adalah ujian pemberian Allah, karena kepuasan dapat menimbulkan kesombongan dan Allah tidak menyukai sifat sombong. Allah maha mengetahui apa yang dibutuhkan hambanya.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

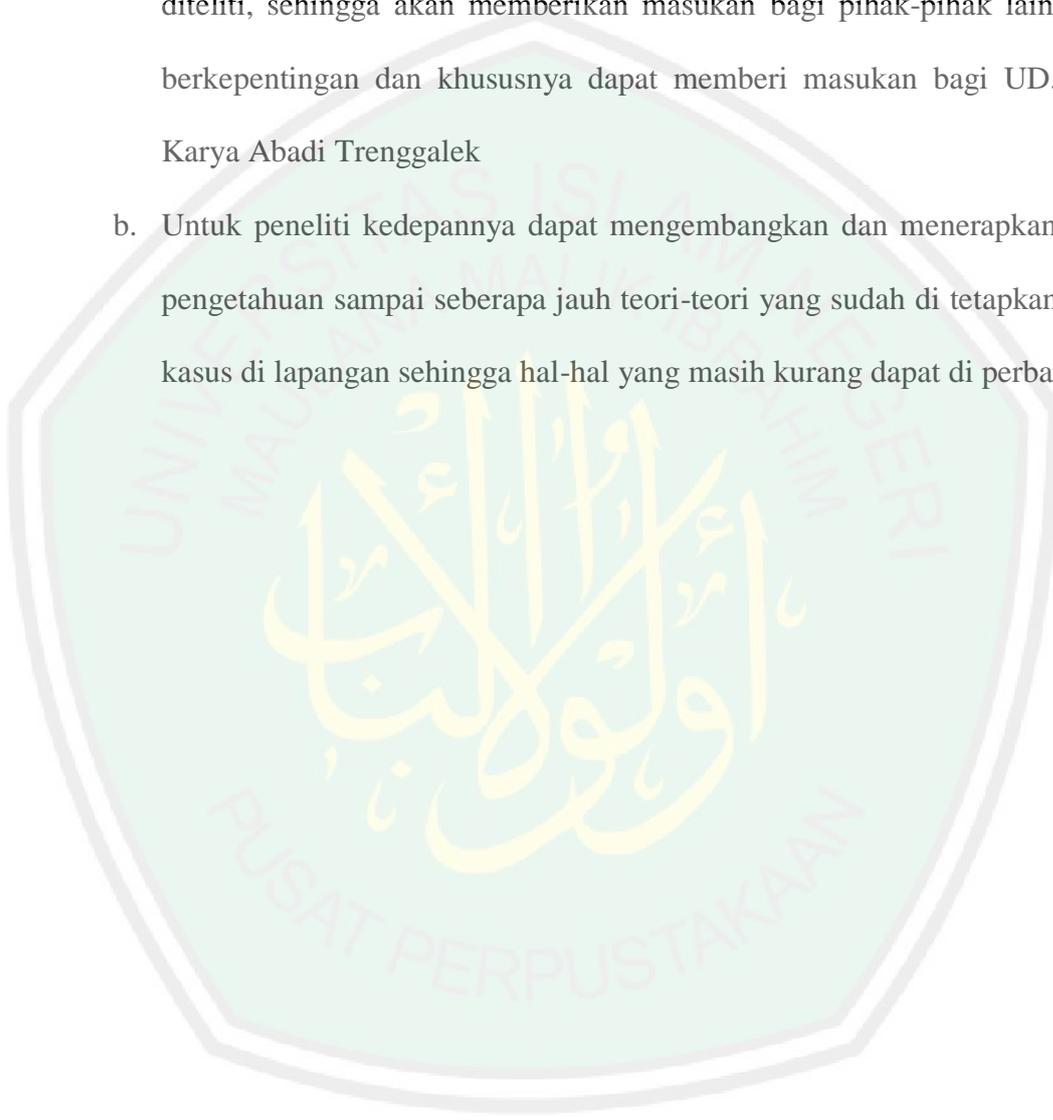
1. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka turnover intention karyawan UD. Cipta Karya Abadi juga akan meningkat.
2. Stress kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Artinya Kepuasan kerja karyawan dapat memediasi pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover intention karyawan UD. Cipta Karya Abadi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi UD.Cipta Karya Abadi Trenggalek
 - a. Peneliti berharap penelitian yang telah dilakukan ini dapat memberikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia dan dalam pengambilan setiap keputusan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi UD.Cipta Karya Abadi Trenggalek
 - b. Untuk peneliti kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah di tetapkan pada kasus di lapangan sehingga hal-hal yang masih kurang dapat di perbaiki



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Robiatul. (2015). *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Malang*. El-Dinar, Vol. 3, No 1, Januari 2015
- Anoraga, Pandji. (2005). *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- As'ad, Moch. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lembaga Manajemen Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Curtis, & Wrightg, D. (2001). Retayining employees: The Fast Tracked to Commitment. *Management Research News*. 24 (9), pp: 56-61.
- Dewi, Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2 Tahun 2014
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama dan I Made Artha Wibawa. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789
- Dewi, Ni Putu Enika Lestari dan I Gusti Salit Ketut Netra. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1933-1948
- Dhania, Dhini Rama. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume I, No 1, Desember 2010.
- Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Faustino C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta

- Fitria, Novy. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rs. X Di Surabaya*
- Fraser, T.M. (1985). *Stres dan kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman
- Gibson, J. Ivancevich, Douglas, Jr. (1985). *Organization Behavior Structure Processes*, Plano Texas: Business Publications Inc.
- Halkos, George and Dimitrios Bousinakis. (2010). *The effect of stress and satisfaction on productivity Department of Economics, University of Thessaly, Volos, Greece*. International Journal of Productivity and Performance Management Vol. 59 No. 5, pp. 415-431
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Handoko, T. Hari. (2001). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Jakarta.
- Hasin, Hanafiah Haji & Normah Haji Omar. (2007). *An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka*. Journal of Financial Reporting and Accounting, Vol. 5 Issue: 1, pp.21-39
- Indriantoro, Nurdan Supomo, bambang. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Ivancevich, Donnelly, Gibson,. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina. Rupa Aksara. Jakarta
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso. (2009). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kumar, & Yacob. (2012). *A Study on Turnover Intentioned in Fast Food Industry: Employees' Fit to The Organizational Culture and the Important of their Commitment*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2 (5), pp: 9-42

- Kumara, Bogy Juniar Gintang. (2017). *Modal Psikologis, Tuntutan Kerja Dan Keterikatan Kerja*. Skripsi dipublikasikan.
- Luthan, fred. (2006). *Perilaku organisasi* . Edisi 10. Yogyakarta: andi
- Mahdi, Ahmad Faisal , Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat and Abang Sulaiman Abang Naim. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. American Journal of Applied Sciences 9 (9): 1518-1526
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulida, Rifqatul. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Nabilla, Rachma. (2016). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan stres kerja terhadap Turnover Intention: Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. kantor cabang Gresik*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Nur, Saina. (2013). *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. Skripsi Dipublikasikan
- Pratama, Ida Bagus Winastya Pratama dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel*. Skripsi Dipublikasikan
- Raddaha, Ahmad H. Abu, Jafar Alasad, Zainab F. Albikawi, Khulood S. Batarseh, Eman A. Realat, Asia A. Saleh, Erika S. Froelicher, (2012) "*Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit*", Leadership in Health Services, Vol. 25 Issue: 3, pp.216-231
- Robbins, Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. (2002). *Manajemen*, Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Sani, Ahmad dan Mahfudz Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN PRESS

Setiyanto, Adi Irawan dan Hidayati Selvi Nurul, (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 1, July 2017, 105-110.

Siagian, P. Sondang. (2005). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi. Aksara

Sri, Nita Ratna, Moehammad Soe'oad Hakam dan Heru Susilo. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 27 No. 1 oktober 2015

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Ahmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan II. Malang. Uin- Maliki Press

Syafrizal, Dama Dwi (2011) *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Hotel Horison Semarang*. Sripsi di Publikasikan.

Triton PB. Cetakan I, November. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Oryza. Yogyakarta

Wisantyo, Nurmalitasari Indah dan Madiistriyatno Haries. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)*. Jurnal MIX, Volume V, No. 1, Feb 2015

Yukl, Gary. (1998). *Leadership in Organizatio*, Alih Bahasa, Udaya Yusuf, Jakarta, Prenhallindo



LAMPIRAN

Lampiran 1 Output SPSS

Uji Validitas

Correlations		X
x11	Pearson Correlation	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x12	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x13	Pearson Correlation	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x21	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x22	Pearson Correlation	,557**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x23	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x31	Pearson Correlation	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x32	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
x33	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

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

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

Correlations

		Y
y11	Pearson Correlation	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y12	Pearson Correlation	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y21	Pearson Correlation	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y22	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
y23	Pearson Correlation	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

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

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

Correlations

		Z
z11	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z12	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z21	Pearson Correlation	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z22	Pearson Correlation	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

z31	Pearson Correlation	,422**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z32	Pearson Correlation	,500**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z41	Pearson Correlation	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z42	Pearson Correlation	,524**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z51	Pearson Correlation	,485**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z52	Pearson Correlation	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z61	Pearson Correlation	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z62	Pearson Correlation	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z71	Pearson Correlation	,512**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
z72	Pearson Correlation	,494**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Z	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

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

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

Uji Reliabilitas

Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	9

Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	5

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	14

Uji Normalitas

X ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,31263898
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,039
Kolmogorov-Smirnov Z		,524
Asymp. Sig. (2-tailed)		,946

a. Test distribution is Normal.

X dan Z ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07082014
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,053
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,530
Asymp. Sig. (2-tailed)		,942

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X	Between Groups	(Combined)	1206,379	22	54,835	1,819	,029
		Linearity	470,001	1	470,001	15,588	,000
		Deviation from Linearity	736,378	21	35,066	1,163	,307
Within Groups			2321,731	77	30,152		
Total			3528,110	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	319,198	25	12,768	2,412	,002
		Linearity	208,905	1	208,905	39,465	,000
		Deviation from Linearity	110,293	24	4,596	,868	,641
Within Groups			391,712	74	5,293		
Total			710,910	99			

Path Analysis

Stress Kerja ke Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,798	1,354		6,496	,000
	X	,250	,043	,505	5,795	,000

a. Dependent Variable: Y

Stres Kerja ke Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,115	3,255		15,704	,000
	X	-,403	,104	-,365	-3,881	,000

a. Dependent Variable: Z

Kepuasan Kerja ke Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,940	1,491		17,400	,000
	Z	-,243	,038	-,542	-6,386	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 2

KUSIONER PENELITIAN

Kepada Yang terhormat
Bapak/Ibu/Sdr(i)
Di UD. Cipta Karya Abadi

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) yang sedang saya tempuh di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

Maka saya mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) membantu saya untuk mengisi kusioner penelitian. Kusioner ini bertujuan untuk kepentingan dalam penelitian dan sangat besar manfaatnya untuk kelanjutan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Kusioner ini tidak berhubungan dengan status atau untuk merendahkan martabat Bapak/Ibu/Sdr(i), maka dimohon Bapak/Ibu/Sdr(i) memberi jawaban dengan sebenar-benarnya untuk kepentingan penelitian ini.

Atas partisipasi dan perhatian Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kusioner ini, saya mengucapkan terima kasih banyak.

Malang, 1 Desember 2018

Peneliti,

Yoga Yuwan Subekti

Identitas Narasumber

1. Nama (Boleh Tidak Diisi) :

2. Usia saat ini
 - a. < 25 tahun
 - b. 25 - 35 tahun
 - c. 35 - 45 tahun
 - d. > 45 tahun

3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan

4. Status Perkawinan
 - a. Kawin
 - b. Tidak Kawin

5. Pendidikan Terakhir
 - a. S1
 - b. D3
 - c. SLTA
 - d. SLTP
 - e.....



KUSIONER

Petunjuk pengisian :

Berikut ini pernyataan untuk penelitian mengenai **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Mohon Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk memberikan jawaban dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan sehari-hari yang dialami ketika berada dan bekerja ditempat kerja anda. Mohon anda memberi tanda cek list (√) pada jawaban yang ada.

Keterangan :

- SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 TT : Tidak Tahu
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat tidak setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	TT	S	SS
1	Peralatan dalam bekerja mudah dioperasikan					
2	Kebersihan lingkungan tempat bekerja terjaga					
3	Keamanan pekerjaan terjamin					
4	Tugas kerja selalu dapat diselesaikan					
5	Waktu kerja dan istirahat telah sesuai					
6	Rekan kerja memberikan dukungan dalam bekerja					

7	Masalah pribadi dan pekerjaan adalah hal terpisah					
8	Bekerja dengan emosi tidaklah efektif					
9	Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sehari hari					
10	Pekerjaan ini menarik					
11	Posisi pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan					
12	Upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab kerja					
13	Upah yang diberikan perusahaan diberikan tepat waktu					
14	Jika loyalitas karyawan tinggi maka akan dipromosikan					
15	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
16	Para manajer (Supervisor) Memberikan dukungan dalam bekerja					
17	Gaya kepemimpinan atasan telah sesuai					
18	Rekan kerja komunikatif					
19	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama					
20	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.					
21	Lingkungan kerja nyaman.					
22	Penanganan apabila terjadi kecelakaan kerja telah sesuai					
23	Tersedia peralatan kesehatan dan keselamatan kerja					
24	Adanya pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja suatu saat nanti.					
25	Ada pikiran bahwa saya bekerja disini hanya sementara					
26	Saya sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain					

27	Saya memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai				
28	Ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya.				



BUKTI KONSULTASI

Nama : Yoga Yuwan Subekti

NIM/Jurusan : 14510089/Manajemen

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan
Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di UD.
Cipta Karya Abadi

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1	2 Juli 2018	Pengajuan Judul	1.
2	8 Juli 2018	Revisi Latar Belakang	2.
3	12 Juli 2018	Konsultasi BAB I, II, III	3.
4	19 Juli 2018	Revisi BAB I, II, III	4.
5	20 Juli 2018	Acc BAB I, II, III	5.
6	24 Juli 2018	Seminar Proposal	6.
7	9 September 2018	Konsultasi Kuisisioner	7.
8	20 Mei 2019	Konsultasi BAB IV, V	8.
9	27 Mei 2019	Revisi BAB IV, V	9.
10		Acc Keseluruhan	10.

Malang, 29 Mei 2019

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, M.M

NIP 19670816 200312 1 001

Lampiran 4

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Yoga Yuwan Subekti

Tempat, Tanggal Lahir : Trenggalek, 31 Agustus 1994

Alamat Asal : RT.01 RW.01 Desa Sukorejo Kecamatan Gandusari
Kabupaten Trenggalek

Alamat Malang : Perum Griya Permata Alam Blok FE-09 Desa Ngijo
Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang

No Telephone : 081336175870

Email : yogyuw@gmail.com

Pendidikan Formal

1999-2001 : TK Dharma Wanita 1 Gandusari

2001-2007 : SD Negeri 2 Gandusari

2007-2010 : SMP Negeri 1 Gandusari Trenggalek

2010-2013 : SMK Negeri 1 Pogalan Trenggalek

2014-2019 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, SE., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **Koordinator LAB UP2M Jurusan Manajemen**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Yoga Yuwan Subekti
NIM : 14510089
Handphone : 081336175870
Konsentrasi : SDM
Email : yogyuw@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	19%	3%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 28 Juni 2019
an. Ketua LAB UP2M Fakultas Ekonomi
Koordinator Jurusan Manajemen

Zuraidah, SE., M.SA.
NIP 19761210 200912 2 001