

PENGARUH STRES KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROBOLINGGO

SKRIPSI



Oleh

MARTA ISTIFARINI

NIM : 18510166

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

PENGARUH STRES KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROBOLINGGO

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

MARTA ISTIFARINI

NIM : 18510166

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH STRES KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROBOLINGGO

SKRIPSI

Oleh

MARTA ISTIFARINI

NIM : 18510166

Telah disetujui pada tanggal 25 Januari 2022

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROBOLINGGO

SKRIPSI




Oleh
MARTA ISTIFARINI
NIM : 18510166

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 30 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Syahirul Alim, M.M
NIP. 197712232009121002
2. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP. 197202122003121003
3. Sekretaris (Pembimbing)
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan

: 
:
:
: ()
: ()



Disahkan oleh:

Ketua Jurusan,


Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marta Istifarini
NIM : 18510166
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 DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROBOLINGGO

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 atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 25 Januari 2022

Hormat Saya



Marta Istifarini

NIM : 18510166

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan kepada saya, skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga tercinta saya terutama kedua orang tua saya Bapak Roby Taufik Rahman dan Ibu Titin Sulistiyowati yang luar biasa hebatnya dalam mendidik saya hingga saat ini, yang tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materiil, serta do'a terbaik untuk saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Ibu Setiani, M.M selaku dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.

Serta sahabat dan teman saya yang tiada henti memberikan dukungan, menyemangati, menjadi tempat berkeluh kesah, dan menghibur saya selama penulisan skripsi ini.

MOTTO

“Every day might not be a good day, but there is good in every day”

Setiap hari mungkin bukan hari yang baik, tetapi ada kebaikan di setiap harinya.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Cizitizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo”. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

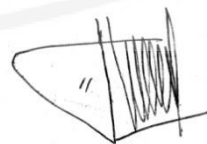
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Oni Sanimanto, Bapak Firman, dan seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta Roby Taufik Rahman dan Ibu Titin Sulistiyowati yang telah memberikan dukungan, do’a, motivasi, materi, dan segalanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Keluarga tercinta terutama saudara kandung saya, Putri Novalia, Cahya Nuriah Fadila, dan Andrian Fakhruddin Zakaria yang selalu memberikan dukungan, do'a, serta semangat yang tiada hentinya kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat tercinta yang telah menemani perjalanan penulis dari maba hingga semester akhir, Daffa Alyandra, Breliana Zain, Hinggil Putra Sadewa, Muhammad Trisna Rizdhaniar, Ahmad Danial Santoso, Faiqotun Ni'mah, Rida Aulia Novi Arisanty, dan Balqisyah Islammita Murdianto.
10. Kakak tingkat angkatan 2017 Yulaedy Mir'atu Hayya dan Ayu Husnul Khotimah yang telah memberikan masukan, bimbingan, semangat dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
11. Uwais Dzul Qurnain Jaya yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan moral dan materi, serta selalu mendampingi selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2018 yang senantiasa menjadi wadah bagi penulis dalam berbagi pendapat.
13. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 25 Januari 2022



Marta Istifarini

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Indonesia, Inggris, Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori.....	27
2.2.1 Stres Kerja.....	27
2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja	27
2.2.1.2 Indikator Stres Kerja.....	29
2.2.1.3 Gejala-Gejala Stres Kerja	32
2.2.1.4 Strategi Manajemen Stres Kerja.....	32
2.2.1.5 Stres Kerja Dalam Islam.....	34
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	36

2.2.2.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	36
2.2.2.2 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	37
2.2.2.3 Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	39
2.2.2.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dalam Islam	39
2.2.3 <i>Turnover Intention</i>	40
2.2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	40
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	42
2.2.3.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	43
2.2.3.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	44
2.2.3.5 <i>Turnover Intention</i> Dalam Islam	44
2.2.4 Kepuasan Kerja	46
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	46
2.2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	47
2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	49
2.2.4.4 Kepuasan Kerja Dalam Islam	50
2.3 Kerangka Konseptual	52
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	52
2.4.1 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	52
2.4.2 Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan <i>Turnover Intention</i>	53
2.4.3 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> dimediasi Kepuasan Kerja	54
2.4.4 Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan <i>Turnover Intention</i> dimediasi Kepuasan Kerja	54
2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	55
2.5 Model Hipotesis.....	56

4.2.3.2 Uji Reliabilitas.....	93
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	93
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	93
4.2.4.2 Uji Linieritas.....	94
4.2.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	94
4.2.6 Uji Hipotesis.....	96
4.2.6.1 Uji t.....	96
4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi).....	98
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
4.3.1 Pengaruh Langsung Stres Kerja (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	100
4.3.2 Pengaruh Langsung <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	103
4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	105
4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	107
4.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	109
BAB V PENUTUP.....	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	58
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	59
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	76
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1).....	77
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel OCB (X2)	80
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	83
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	86
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	91
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	93
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	94
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas.....	94
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	95
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	52
Gambar 2.2 Model Hipotesis	56
Gambar 3.1 Anak Panah Konsep Teori.....	68
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kab/Kota	74
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	95
Gambar 4.3 Hasil <i>Sobel Test Calculator</i> X1 Terhadap Y Melalui Z.....	99
Gambar 4.4 Hasil <i>Sobel Test Calculator</i> X2 Terhadap Y Melalui Z.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Data Kuesioner

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian



ABSTRAK

Marta Istifarini. 2022, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo”

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja

Tingkat stres kerja yang tinggi ditambah dengan rendahnya kepuasan kerja dapat memicu timbulnya *turnover intention*. *Turnover intention* dapat dicegah dengan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan peran kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research*. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 74 pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner dan observasi. Variabel dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), *Turnover Intention* (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis jalur (*path analysis*), dan uji sobel dengan bantuan software *IBM SPSS 23.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

Marta Istifarini. 2022, *THESIS*. Title: “*The Effect of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Turnover Intention With Job Satisfaction as Intervening Variable at Statistic Central Agency Probolinggo*”

Advisor : Setiani, M.M

Keywords : *Job Stress, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Turnover Intention, Job Satisfaction*

High level of Job Stress coupled with low job satisfaction can trigger turnover intention. Turnover intention can be prevented by the existence of organizational citizenship behavior (OCB) and high level of job satisfaction. This research aims to know how the effect of job stress, organizational citizenship behavior (OCB), and job satisfaction on turnover intention, and the role of job satisfaction in mediating job stress and organizational citizenship behavior (OCB) on turnover intention.

This research uses a quantitative approach with explanatory research. The population and sample in this research is 74 employees of Statistic Central Agency Probolinggo with a saturated sample technique. Data collection techniques are questionnaires and observations. The variables in this research are Job Stress (X1), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), Turnover Intention (Y), and Job Satisfaction (Z). The data analysis method used validity test, reliability test, normality test, linearity test, path analysis, and sobel test with the help of IBM SPSS 23.0 for Windows.

The result of this research shows that job stress has a significant effect on turnover intention, organizational citizenship behavior (OCB) has no significant effect on turnover intention, job satisfaction can mediate the effect of job stress and organizational citizenship behavior (OCB) on turnover intention, and job satisfaction has a significant effect on turnover intention.

املخص

مارتا استيفاريني. 2022، أطروحة. العنوان: " تأثير الإجهاد الوظيفي وسلوك على نية دوران الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير (OCB) المواطنة التنظيمية بروبولينجو". تدخلي في المكتب المركزي للإحصاء
المشرف: سادة. إدارة سيتيانى
الكلمات المفتاحية: الكلمات المفتاحية: الإجهاد الوظيفي ، سلوك المواطنة التنظيمية
، نية دوران الموظفين ، الرضا الوظيفي (OCB)

يمكن أن تؤدي المستويات العالية من ضغوط العمل إلى جانب انخفاض الرضا الوظيفي إلى تحفيز نية التغيير. يمكن منع نية الدوران من خلال وجود سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) ومستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير ضغوط العمل وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) والرضا الوظيفي على نية الدوران ودور الرضا الوظيفي في التوسط في ضغوط العمل وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) على نية الدوران. تستخدم هذه الدراسة نهجا كميا مع البحث التوضيحي. كان عدد السكان والعينة في هذه الدراسة أربعة وسبعين موظفًا في المكتب المركزي للإحصاء بروبولينجو بتقنية عينة مشبعة. تقنيات جمع البيانات هي الاستبيانات والملاحظات. المتغيرات في هذه الدراسة هي الإجهاد الوظيفي (X1) ، وسلوك المواطنة التنظيمية (X2) (OCB) ، ونية دوران (Y) ، والرضا الوظيفي (Z). استخدمت طريقة تحليل البيانات اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الحالة الطبيعية واختبار الخطي وتحليل المسار واختبار سوبيل بمساعدة برنامج محرك الأعمال الدولي والمنتجات الإحصائية وحلول الخدمات ٢٣.٠ لنظام التشغيل نافذة او.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن ضغوط العمل لها تأثير كبير على نية الدوران ، وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) ليس له تأثير كبير على نية دوران الموظفين ، ويمكن للرضا الوظيفي أن يتوسط تأثير الإجهاد الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) على نية الدوران ، والرضا الوظيفي له تأثير كبير على نوايا دوران.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor paling utama pada setiap organisasi yang berperan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat berjalan efektif dan efisien. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan handal seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi. Dengan munculnya perkembangan ilmu dan teknologi tersebut serta ketatnya persaingan di dunia kerja, menuntut setiap sumber daya manusia yang menjadi bagian organisasi untuk mengembangkan kompetensi mereka secara maksimal.

Tuntutan-tuntutan organisasi yang tidak sebanding dengan kemampuan karyawan akan memberikan dampak psikologi tersendiri bagi mereka (Kumara, 2017). Apabila tidak dapat beradaptasi dengan tuntutan tersebut, karyawan akan cenderung merasa terbebani dan mengalami stres. Karyawan yang mengalami stres terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka dan dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki kecenderungan ataupun niat yang secara sadar dilakukan untuk mencari suatu pekerjaan lain di organisasi yang berbeda sebagai alternatif dan *turnover* sendiri adalah penggerak keluarnya pekerja dari tempat mereka bekerja (Abdillah, 2012). Tingginya tingkat

turnover intention saat ini menjadi permasalahan yang serius bagi banyak perusahaan atau instansi. *Turnover intention* apabila sudah berujung pada *turnover* akan memberikan banyak dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, salah satunya yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk mengganti karyawan yang keluar, sehingga butuh biaya yang tinggi serta waktu yang cukup lama dalam merekrut karyawan baru (Suppayah, 2010).

Definisi *turnover intention* telah banyak diungkapkan oleh para peneliti, Mathis dan Jackson (2009:133) mendefinisikan *turnover intention* sebagai proses dimana para karyawan meninggalkan organisasi mereka dan harus digantikan. Harnoto (2002:2) mengartikan *turnover intention* sebagai ukuran atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Mobley (1986) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah dari tempat kerja yang sekarang ke tempat kerja lain menurut pikirannya sendiri. Sedangkan menurut Kim dan Stoner (2008) tingkat emosional yang dimiliki masing-masing individu akan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*, emosional mereka cenderung merasa lebih layak bekerja di tempat lain daripada di tempat kerja yang sekarang.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Dalam penelitian Sopiah dan Sangadji (2020), Fitriani dan Lo (2020), dan Sasmito (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Pada penelitian ditahun sebelumnya yaitu penelitian Dewi dan Sriathi (2019), dan Sa'adah dan Prasetio (2018) menemukan bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*. Dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2014) menemukan bahwa ketika stres kerja dihubungkan secara langsung dengan *turnover intention* hasilnya tidak berpengaruh signifikan. Sehingga, masih terdapat kontradiksi hasil dari penelitian-penelitian tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2008:368) stres merupakan suatu kondisi seorang individu yang terus menerus berubah (dinamis) ketika mereka dihadapkan dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang mereka harapkan dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Handoko (2011:200) menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi dan proses berpikir seseorang. Dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan akan mudah emosi dan menganggap pekerjaannya sebagai beban apabila sedang mengalami stres. Pada tahap yang cukup parah, stres dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi. Ketika mengalami stres kerja, seorang karyawan tidak akan mampu menerima perubahan yang ada di depan mata mereka dan sekaligus juga tidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Dalam sebuah organisasi, karyawan dituntut untuk dapat bekerja dan berperan lebih dari yang menjadi peran dan tugas mereka (*extra-role*).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) di definisikan sebagai suatu perilaku karyawan yang mau melakukan hal-hal di luar tugas formal mereka bagi organisasi tanpa memperoleh imbalan atau upah lebih untuk mendukung organisasi bertahan dalam kompetensi dan mencapai keberhasilan. OCB dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan tambahan di luar tugas formal mereka sehingga meningkatkan kompetensi, pengalaman dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Perilaku OCB yang dominan pada karyawan akan menurunkan stres kerja, hal ini dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari organisasi. OCB mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana karyawan yang berperilaku OCB akan merasa aman dan produktivitasnya tinggi, maka keinginan berpindah kerja cenderung rendah.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* telah dilakukan. Fakhri *et al.* (2021) menyatakan bahwa OCB dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Di tahun yang sama, Muaja *et al.* (2021) menyatakan bahwa OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ananda (2017) menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.* (2017) dan Saraswati dan Ribek (2018) yang menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, ini mengindikasikan bahwa peningkatan OCB karyawan belum berdampak pada keinginan karyawan untuk pindah atau meninggalkan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku diskresioner yang bukan merupakan persyaratan

pekerjaan formal seorang karyawan yang berkontribusi pada psikologis dan lingkungan sosial di tempat mereka bekerja. Menurut McShane dan Von Glinow (2018) OCB didefinisikan sebagai bentuk kerjasama dan bantuan kepada orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Beberapa perilaku OCB yaitu perilaku langsung terhadap individu, contohnya membantu rekan kerja menyelesaikan masalah pekerjaan mereka. Sedangkan perilaku lainnya menunjukkan kerja sama dan bantuan terhadap organisasi seperti mendukung citra organisasi. Luthans (2012:441) mengemukakan bahwa hubungan stres kerja dengan OCB akan dapat dilakukan jika karyawan mampu mengendalikan stres ke arah yang positif. Dengan demikian, stres kerja sendiri merupakan tantangan yang harus dikelola dengan baik oleh karyawan, agar tidak mengganggu segala aktivitas pekerjaan.

Stres kerja dan OCB juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja akan menurun, hal ini menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memberikan sumbangsih positif terhadap perusahaan. Contohnya dengan membantu rekan kerja melakukan pekerjaan atau membuat kinerja mereka melampaui standar organisasi sehingga mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan menurunkan tingkat *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramlah *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan *turnover intention* dan kepuasan kerja dapat mengurangi *turnover intention*. Yo dan Supartha (2019), Putra dan Mujiati

(2019), Fauziridwan (2018), dan Dewi dan Wibawa (2016) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Dari penelitian-penelitian tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* yang dirasakan akan semakin rendah. Namun, Setiyanto dan Hidayati (2017) dalam penelitiannya menyatakan sebaliknya, dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Handoko (2002:193) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2011:110) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari penilaian dan pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperoleh dari organisasi akan membuat mereka memberikan kontribusi lebih dari apa yang diharapkan organisasi. Karyawan akan melakukan pekerjaan mereka secara optimal dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya apabila di dalam dirinya terdapat kepuasan kerja yang tinggi. Terjadinya perubahan kondisi lingkungan di dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akhirnya memunculkan niat untuk pindah (*turnover intention*) atau bahkan kepindahan yang sebenarnya.

Badan Pusat Statistik merupakan Lembaga Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pusat Statistik

melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai dengan perundang-undangan, yaitu menyelenggarakan pembinaan dan pelayanan administrasi dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga. Dalam hal ini Badan Pusat Statistik dituntut untuk mengelola, menganalisis dan mempublikasikan data statistik secara tepat waktu dengan kualitas yang telah ditentukan oleh pemerintah. Tuntutan penyajian data dengan jadwal yang sudah ditentukan merupakan permasalahan tersendiri yang dihadapi oleh pegawai Badan Pusat Statistik, sehingga dapat menjadi salah satu sumber stres kerja.

Pegawai di Badan Pusat Statistik Probolinggo sering kali menghadapi permasalahan saat bekerja, di antaranya masalah terlambatnya pengumpulan data, pengolahan dan penyajian data statistik, rendahnya produktifitas, pelayanan kurang memuaskan dan sebagainya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Badan Pusat Statistik Probolinggo merupakan pekerjaan monoton selama 8 jam yang membuat mereka menjadi bosan dan stres. Keadaan yang dialami oleh pegawai Badan Pusat Statistik tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dan apa yang diharapkan. Ini terjadi karena terdapat perbedaan antara standar yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai.

Banyaknya perubahan kebijakan pemerintah juga berdampak pada tingkat stres kerja pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Salah satunya yaitu adanya kasus korupsi jual beli jabatan yang dilakukan oleh Bupati Probolinggo, dimana dalam kasus ini tidak hanya menjerat Bupati Probolinggo tetapi juga pejabat dan

kepala desa di wilayah Probolinggo. Tatanan pemerintahan di Probolinggo mengalami perombakan, banyak pejabat yang diperiksa oleh KPK dan akhirnya tertangkap. Akibatnya data-data statistik pemerintahan juga ikut berubah, yang membuat para pegawai Badan Pusat Statistik harus bekerja ekstra untuk mengumpulkan data, mengolah, dan mempublikasikan kembali data-data statistik tersebut. Hal ini membuat para pegawai bekerja dalam tekanan dan membuat mereka menjadi stres. Tingkat stres kerja pegawai Badan Pusat Statistik yang tinggi ditambah dengan rendahnya kepuasan pada pekerjaan mereka, dapat memicu timbulnya *turnover intention* (niatan untuk pindah). Namun ada pegawai yang tetap mempertahankan pekerjaannya meskipun dapat memicu stres, karena mereka memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan hasil temuan penelitian diatas, maka menarik untuk diteliti dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo?
- 2) Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo?

- 3) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo?
- 4) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi kajian dan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen juga menjadi referensi penelitian berikutnya khususnya penelitian yang terkait dengan stres kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), *turnover intention*, dan kepuasan kerja.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh dunia praktisi sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan dalam mengelola stres kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), *turnover intention*, dan kepuasan kerja karyawannya di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Fakhri, Sudiro & Suryadi (2021) “*The Effect of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Turnover Intention with the Mediation of Employee Engagement*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *work stress* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2), *employee turnover intention* (Y), dan *employee engagement* (Z). Populasi penelitian ini adalah 85 karyawan generasi milenial yang bekerja di kota malang dengan metode penelitian yang digunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, OCB berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *employee engagement* positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee engagement*, OCB berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja dan OCB terhadap *turnover intention*.

Muaja, Trang & Lumintang (2021) “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado”. Variabel pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (X1), *job satisfaction* (X2), *affective commitment* (X3), dan *turnover intention* (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Suzuki Finance Manado dengan metode

penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa OCB, *job satisfaction* dan *affective commitment* secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ramlah, Sudiro & Juwita (2021) “*The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction*”. Variabel pada penelitian ini adalah *compensation* (X1), *job stress* (X2), *turnover intention* (Y), dan *job satisfaction* (Z). Populasi penelitian ini adalah 106 karyawan marketing atau Tele Account Management (TAM) di PT. Informedia Nusantara Malang dengan metode penelitian *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square Regression* (WarpPLS). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, stres kerja dapat meningkatkan *turnover intention*, kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention*, kompensasi meningkatkan kepuasan kerja, dan stres kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai mediator berhasil memediasi pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Fitriani dan Lo (2020) “*Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS*”. Variabel penelitian ini adalah *job stress* (X1), *career development* (X2), *job satisfaction* (Y1), dan *turnover intention* (Y2). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT PKSS yang berjumlah 98 orang, dengan metode penelitian *Partial Least Square Regression* (PLS) dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja negatif signifikan pada kepuasan kerja, pengembangan karir positif signifikan pada kepuasan kerja, stres kerja

positif signifikan pada *turnover intention*, kepuasan kerja sebagai mediator berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan pengembangan karir pada *turnover intention*.

Sasmito (2020) “Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Variabel pada penelitian ini adalah kompensasi (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (Y1), dan *turnover intention* (Y2). Populasi pada penelitian ini adalah 132 karyawan PT. Bunny Harapan Ummat Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh keadilan kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Sopiah dan Sangadji (2020) “*The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees*”. Variabel pada penelitian ini adalah *job stress* (X), *turnover intention* (Y), dan *job satisfaction* (Z). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan dari 4 Bank Pemerintah di Jawa Timur dan metode penelitian yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Putra dan Mujiati (2019) “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Variabel penelitian ini adalah stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), *turnover intention* (Y), dan kepuasan kerja (Z). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Nirmala Plaza *Supermarket* Jimbaran yang berjumlah 34 orang dengan metode penelitian yang digunakan adalah *Partial Least Square Regression* (PLS) dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, dan berpengaruh secara signifikan dan negatif pada kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif pada *turnover intention*, dan berpengaruh secara signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan dan negatif pada *turnover intention*, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja pada *turnover intention* secara signifikan.

Yo dan Supartha (2019) “*Effect of Job Stress, Emotional Weakness and Job Satisfaction on Intention to Leave*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *job stress* (X1), *emotional weakness* (X2), *job satisfaction* (X3), dan *intention to leave* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 48 karyawan operasional di Matahari Department Store, Lipo Mall, Kuta Mall dan metode yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja dan kelemahan emosional terhadap niat untuk pindah, dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap niat untuk pindah.

Dewi dan Sriathi (2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”. Variabel pada penelitian ini adalah stres kerja (X), *turnover intention* (Y), dan kepuasan kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Rumah Sakit Bali Royal Hospital yang berjumlah 259 orang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Fauziridwan, Adawiyah & Ahmad (2018) “Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*”. Variabel penelitian ini adalah *employee engagement* (X1), kepuasan kerja (X2), OCB (Y) dan *turnover intention* (Z). Populasi penelitian ini adalah staff marketing pada 4 Bank BUMN yang berjumlah total 372 karyawan dengan metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, *employee engagement*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Saraswati dan Ribek (2018) “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Negari Coffe Luwak”. Variabel pada penelitian ini adalah keadilan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), *organizational citizenship behavior* (X3), dan *turnover intention* (Y). Populasi penelitian ini adalah 47 karyawan pada Negari Coffe Luwak dan metode penelitian yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Sa’adah dan Prasetio (2018) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke”. Variabel penelitian ini adalah stres kerja (X) dan *turnover intention* (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera yang berjumlah 165 orang dan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Ananda (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dan *Turnover Intention* Pada

Pegawai PT. Bank BNI *Life Insurance* Cabang Kota Pekanbaru”. Variabel pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), OCB (Z), dan *turnover intention* (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BNI *Life Insurance* Kota Pekanbaru sebanyak 109 orang. Metode yang digunakan adalah Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, OCB berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan terdapat pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui OCB.

Memon *et al.* (2017) “*The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and turnover intention*”. Variabel pada penelitian ini adalah *training satisfaction* (X), OCB (Z), dan *turnover intention* (Y). Populasi penelitian ini adalah karyawan dari 409 sektor dan gas (O&G) Malaysia. Metode penelitian yang digunakan adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menemukan bahwa *training satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *training satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, OCB tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*, dan OCB tidak dapat memediasi pengaruh *training satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Setiyanto dan Hidayati (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *turnover intention* (Y).

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di kawasan Pambil kota Batam sebanyak 8000 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan, maka *turnover intention* akan semakin rendah. Dan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Dewi dan Wibawa (2016) “Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912”. Variabel penelitian ini yaitu stres kerja (X), *turnover intention* (Y), dan kepuasan kerja (Z). Populasi penelitian ini yaitu seluruh agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar berjumlah 66 orang dengan metode penelitian yang digunakan yaitu *Measurement Model* dan *Path Analysis*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*.

Fitria (2014) “Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawatan RS. X Di Surabaya”. Variabel pada penelitian ini adalah stres kerja (X1), iklim organisasi (X2), *turnover intention* (Y), dan kepuasan kerja (Z). Populasi dari penelitian ini adalah perawat RS. X di Surabaya yang berjumlah 237 orang. Metode penelitian yang digunakan *Partial Least Square* (PLS) dan tes

sobell untuk menguji efek mediasinya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja, namun apabila stres kerja dihubungkan secara langsung dengan *turnover intention*, hasilnya tidak berpengaruh signifikan. Ada hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja, namun apabila iklim organisasi dihubungkan secara langsung dengan *turnover intention* hasilnya tidak berpengaruh signifikan. Dan kepuasan kerja negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Variabel	Alat	Hasil
1	Fakhri, Sudiro & Suryadi (2021) <i>The Effect of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Turnover Intention with the Mediation of Employee Engagement</i>	X1: <i>Work stress</i> X2: <i>organizational citizenship behavior</i> Y: <i>employee turnover intention</i> Z: <i>employee engagement</i>	SEM-PLS	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . OCB berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Employee engagement</i> positif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . OCB berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee</i>

				<p><i>engagement.</i></p> <p><i>Employee engagement</i> tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja dan OCB terhadap <i>turnover intention.</i></p>
2	<p>Muaja, Trang & Lumintang (2021)</p> <p>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado</p>	<p>X1: <i>Organizational citizenship behavior</i></p> <p>X2: <i>Job satisfaction</i></p> <p>X3: <i>Affective commitment</i></p> <p>Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>OCB, job satisfaction dan affective commitment secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.</p>
3	<p>Ramlah, Sudiro & Juwita (2021)</p> <p><i>The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction</i></p>	<p>X1: <i>Compensation</i></p> <p>X2: <i>Job stress</i></p> <p>Y: <i>Turnover intention</i></p> <p>Z: <i>Job satisfaction</i></p>	<p><i>Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square Regression (WarpPLS)</i></p>	<p>Kompensasi dapat mengurangi tingkat <i>turnover intention.</i></p> <p>Stres kerja dapat meningkatkan <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan kerja dapat menurunkan <i>turnover intention.</i></p> <p>Kompensasi meningkatkan kepuasan kerja, dan stres kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh kompensasi dan stres</p>

				kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Fitriani dan Lo (2020) <i>Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS</i>	X1: <i>Job stress</i> X2: <i>Career development</i> Y1: <i>Job satisfaction</i> Y2: <i>Turnover intention</i>	<i>Partial Least Square Regression (PLS) dan Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Stres kerja negatif signifikan pada kepuasan kerja. Pengembangan karir positif signifikan pada kepuasan kerja. Stres kerja positif signifikan pada <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja sebagai mediator berpengaruh signifikan pada <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan pengembangan karir pada <i>turnover intention</i> .
5	Sopiah dan Sangadji (2020) <i>The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees</i>	X: <i>Job stress</i> Y: <i>Turnover intention</i> Z: <i>Job satisfaction</i>	Path Analysis	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
6	Sasmito (2020) Pengaruh Keadilan Kompensasi dan	X1: Kompensasi X2: Stres kerja	SEM	Kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan

	<p>Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Y1: Kepuasan kerja Y2: <i>Turnover intention</i></p>		<p>terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Keadilan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh keadilan kompensasi dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
7	<p>Putra dan Mujiati (2019)</p> <p>Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i></p>	<p>X1: Stres kerja X2: Motivasi kerja X3: <i>Turnover intention</i> Z: Kepuasan kerja</p>	<p><i>Partial Least Square Regression (PLS)</i> dan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i></p>	<p>Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i>, dan berpengaruh secara signifikan dan negatif pada kepuasan kerja.</p> <p>Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif pada <i>turnover intention</i>, dan berpengaruh secara signifikan dan positif pada kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan dan negatif pada</p>

				<i>turnover intention</i> , dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja pada <i>turnover intention</i> secara signifikan.
8	Yo dan Supartha (2019) <i>Effect of Job Stress, Emotional Weakness and Job Satisfaction on Intention to Leave</i>	X1: <i>Job stress</i> X2: <i>Emotional weakness</i> X3: <i>Job satisfaction</i> Y: <i>Intention to leave</i>	Analisis Regresi Linier	Terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja dan kelemahan emosional terhadap niat untuk pindah, dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap niat untuk pindah.
9	Dewi dan Sriathi (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	X: Stres kerja Y: <i>Turnover intention</i> Z: Kepuasan kerja	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Stres kerja positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
10	Fauziridwan, Adawiyah & Ahmad (2018) Pengaruh <i>Employee</i>	X1: <i>Employee engagement</i> X2: Kepuasan kerja	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	<i>Employee engagement</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organizational</i>

	<i>Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention</i>	Y: OCB Z: <i>Turnover intention</i>		<i>citizenship behavior.</i> <i>Employee engagement, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior berpengaruh negatif terhadap turnover intention.</i>
11	Saraswati dan Ribek (2018) Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan <i>Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Negari Coffe Luwak</i>	X1: Keadilan organisasi X2: Kepuasan kerja X3: <i>Organizational citizenship behavior</i> Y: <i>Turnover intention</i>	SEM PLS	Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior.</i> Keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention.</i> Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior.</i> Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention.</i> <i>Organizational citizenship behavior</i> memiliki pengaruh positif tidak signifikan

				terhadap <i>turnover intention</i> .
12	Sa'adah dan Prasetio (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke	X: Stres kerja (X) Y: <i>Turnover intention</i>	Regresi Linier	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
13	Ananda (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Pegawai PT. Bank BNI Life Insurance Cabang Kota Pekanbaru	X1: Kepuasan kerja X2: Komitmen organisasi Z: OCB Y: <i>Turnover intention</i>	Path Analysis	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . OCB berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Terdapat pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> melalui OCB.
14	Memon <i>et al.</i> (2017) <i>The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, an turnover intention</i>	X: <i>Training satisfaction</i> Z: OCB Y: <i>Turnover intention</i>	PLS-SEM	<i>Training satisfaction</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Training satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> OCB tidak memiliki

				<p>pengaruh langsung yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>OCB tidak dapat memediasi pengaruh <i>training satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
15	<p>Setiyanto dan Hidayati (2017)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i></p>	<p>X1: Kepuasan kerja</p> <p>X2: Komitmen organisasi</p> <p>Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan, maka <i>turnover intention</i> akan semakin rendah.</p> <p>Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>
16	<p>Dewi dan Wibawa (2016)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Pada <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912</p>	<p>X: Stres kerja</p> <p>Y: <i>Turnover intention</i></p> <p>Z: Kepuasan kerja</p>	<p><i>Measurement Model</i> dan <i>Path Analysis</i>.</p>	<p>Stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i>.</p> <p>Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada <i>turnover intention</i>.</p>
17	<p>Fitria (2014)</p>	<p>X1: Stres kerja</p>	<p><i>Partial Least</i></p>	<p>Ada hubungan positif signifikan</p>

	Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawatan RS. X Di Surabaya	(X1) X2: Iklim organisasi Y: <i>Turnover intention</i> Z: Kepuasan kerja	<i>Square</i> (PLS) dan tes sobell	<p>antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja, namun apabila stres kerja dihubungkan secara langsung dengan <i>turnover intention</i>, hasilnya tidak berpengaruh signifikan.</p> <p>Ada hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja, namun apabila iklim organisasi dihubungkan secara langsung dengan <i>turnover intention</i> hasilnya tidak berpengaruh signifikan.</p> <p>Kepuasan kerja negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Beberapa definisi tentang stres kerja telah banyak di jelaskan oleh para ahli. Menurut Robbins dan Judge (2008:368) stres merupakan suatu kondisi seorang individu yang terus menerus berubah (dinamis) ketika mereka dihadapkan

dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang mereka harapkan dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan hal-hal yang negatif, seperti kendala dan tuntutan yang dihadapi oleh seorang individu. Mereka dihadapkan pada situasi yang dibatasi oleh perbedaan antar individu dan proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari kegiatan, situasi (lingkungan) yang membebani psikologis atau fisik secara berlebihan.

Handoko (2011:200) menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi dan proses berpikir seseorang. Segala tuntutan berlebihan dalam pekerjaan yang dihadapi seseorang dapat menyebabkan kondisi tegang di dalam diri mereka serta dapat membentuk reaksi emosional. Proses berpikir pun akan terpengaruh dan cenderung menganggap pekerjaan mereka sebagai beban.

Mangkunegara (2008:157) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam pekerjaannya, dapat menimbulkan gejala gangguan mental diantaranya: emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, senang menyendiri, susah tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, serta mengalami gangguan pencernaan.

Mengacu pada beberapa definisi diatas, dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah segala sesuatu (dapat berupa gangguan fisik dan psikologis) yang dialami oleh seorang karyawan saat menghadapi kendala, tuntutan serta tekanan dalam pekerjaan.

2.2.1.2 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja pada penelitian ini diambil dari penyebab stres kerja. Penyebab terjadinya stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011:370-373) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

Kondisi lingkungan yang tidak pasti dan selalu berubah dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam faktor lingkungan terdapat:

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan siklus ekonomi di suatu negara yang semakin pesat dapat menimbulkan ketidakpastian ekonomi. Ketika keadaan ekonomi negara sedang menurun, maka akan mempengaruhi keadaan ekonomi di suatu perusahaan juga. Hal ini akan membuat karyawan merasa cemas akan keberlangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil di suatu negara akan membawa perubahan yang positif jika dilaksanakan secara tertib. Namun apabila terdapat ancaman dan perubahan politik yang mempengaruhi pekerjaan karyawan maka hal tersebut dapat menyebabkan stres.

c. Ketidakpastian Teknologi

Perkembangan teknologi saat ini yang semakin pesat serta munculnya inovasi-inovasi baru di dunia teknologi mendorong seseorang untuk terus mengikuti perkembangan tersebut. Namun, apabila tidak dapat mengikuti

perkembangan maka akan tertinggal dan teknologi menjadi ancaman tersendiri bagi karyawan sehingga dapat menyebabkan stres.

2) Faktor Organisasional

Terdapat banyak sekali faktor dari dalam organisasi yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja, diantaranya adalah:

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini berkaitan dengan pekerjaan seseorang, meliputi desain pekerjaan, kondisi pekerjaan, serta tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran ini berkaitan dengan tuntutan yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan peran atau posisinya di dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan perannya, karyawan sering mengalami konflik peran yang menyebabkan tujuan yang diinginkan tidak bisa dicapai.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan ini terjadi akibat adanya tekanan maupun gangguan dari karyawan lain. Hubungan antar rekan kerja yang buruk, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja serta adanya persaingan secara tidak sehat dapat menimbulkan stres kerja terutama bagi karyawan yang berkebutuhan sosial tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat pembeda antar individu dalam organisasi, tingkat aturan, dan bagaimana keputusan dapat diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan mengenai organisasi merupakan salah satu penyebab karyawan mengalami stres kerja.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menunjukkan bagaimana gaya memimpin seorang pemimpin dalam organisasinya. Beberapa pemimpin menciptakan gaya tersendiri dalam memimpin, hal ini terkadang membangun tekanan bagi karyawan.

3) Faktor Individual

Faktor-faktor dari dalam individu yang dapat menyebabkan stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Masalah Keluarga

Permasalahan-permasalahan di dalam keluarga dapat mengganggu konsentrasi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan seperti kesulitan pernikahan, hubungan yang terpecah, masalah anak, dan sebagainya dapat memunculkan stres kerja bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja mereka.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang dihadapi seorang karyawan bisa berasal dari sumber keuangan, hutang, dan terkadang ada beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji mereka masih jauh dari apa yang telah mereka berikan terhadap organisasi. Hal ini dapat memicu terjadinya stres kerja dan mengganggu konsentrasi kerja.

c. Kepribadian

Kepribadian atau sifat dasar seseorang dapat menjadi penyebab stres kerja. Artinya stres kerja bisa jadi sebenarnya berasal dari dalam diri seseorang yang

cenderung menghadapi semua masalah secara negatif.

2.2.1.3 Gejala-Gejala Stres Kerja

Robbins (2003:383) mengungkapkan bahwa gejala-gejala stres kerja meliputi hal-hal berikut:

1) Gejala Fisiologis

Gejala-gejala ini meliputi gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala, dan apabila sudah ke tahap yang cukup parah dapat terjadi serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Gejala ini merupakan gejala yang timbul dari psikis seseorang seperti mudah marah, cemas, tegang, bosan, serta sering menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala ini ditandai dengan perubahan perilaku seseorang dalam pekerjaannya yaitu perubahan produktivitas kerja, sering absen, sering merokok, berbicara dengan tempo yang cepat, merasa gelisah, dan susah tidur.

Semua gejala yang timbul akibat stres kerja dapat mempengaruhi kondisi seorang karyawan sehingga mereka tidak dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal.

2.2.1.4 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres kerja dapat dihadapi dan dicegah timbulnya tanpa memperoleh dampak negatif. Strategi manajemen stres kerja bukan hanya sekedar bagaimana kita mengatasi stres tersebut, akan tetapi juga belajar untuk menanggulunginya.

Menurut Munandar (2001:45-47) strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi:

1) Strategi Penanganan Individual

Seorang karyawan dapat mengurangi tingkat stresnya sendiri, strategi individu ini sudah terbukti cukup efektif dan dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku. Apabila seorang karyawan merasa dirinya mengalami kenaikan ketegangan dalam pekerjaan, maka mereka harus *time out* terlebih dahulu. *Time out* bisa dilakukan dengan cara yang bermacam-macam, seperti istirahat sebentar namun masih dalam lingkungan atau ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika di sediakan perusahaan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuhmuka agar segar kembali.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Dengan melakukan relaksasi, karyawan akan merasa rileks dan diharapkan dapat mentransfer perasaan rileks tersebut ke dalam pekerjaan dimana mereka mengalami stres kerja. Sedangkan meditasi dapat dilakukan dengan memejamkan mata sejenak untuk mengilangkan hal-hal yang mengganggu pikiran.
- c. Melakukan pola hidup sehat (diet). Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengurangi konsumsi makanan yang dapat menyebabkan stres seperti junkfood, makanan yang mengandung lemak, dan lain-lain.

2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini dibuat oleh manajemen untuk mencegah atau mengurangi stres kerja bagi para karyawan. Dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Menciptakan iklim organisasional yang stabil.
- b. Memperkaya desain pekerjaan baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan.
- c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

3) Strategi Dukungan Sosial

Seseorang yang mengalami stres kerja membutuhkan dukungan sosial untuk mengurangi tingkat stres kerjanya. Dukungan sosial tersebut bisa didapatkan dari orang-orang terdekat seperti keluarga, rekan kerja, pimpinan kerja, dan lain-lain. Agar dapat memperoleh dukungan sosial yang maksimal seseorang harus pandai berkomunikasi dengan semua pihak.

2.2.1.5 Stres Kerja Dalam Islam

Bekerja merupakan perintah dari Allah kepada umat manusia agar mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam sendiri bukan hanya sebatas untuk mendapatkan materi, tetapi lebih kepada bagaimana seseorang mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin hubungan dengan manusia lain dan sebagai upaya mendekatkan diri kepada Allah SWT. Manusia tanpa bekerja hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia.

Akan tetapi, tuntutan pekerjaan saat ini membuat sebagian manusia merasa stres karena tekanan dan beban yang terlalu besar. Perasaan stres seringkali membuat manusia berfikir bahwa dunia sangat kejam yang membuat mereka selalu merasa lelah menghadapi segala pekerjaannya. Hal ini dapat mengarahkan mereka ke situasi yang tidak nyaman, sedih, cemas, dan bingung.

Islam sendiri menyebut stres di dalam kehidupan sebagai cobaan. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا
 ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَاعْفِرْ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdo’a), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (Q.S. Al-Baqarah ayat 286)

Pada surah Al-Baqarah ayat 286 dijelaskan bahwa batas kemampuan setiap orang berbeda-beda dalam menghadapi ujian dari Allah. Beban yang di dapat dalam pekerjaan merupakan beban yang harus dihadapi. Sebagai orang beriman kita harus senantiasa berserah diri dan mengingat Allah saat sedang terpuruk dan banyak beban hidup di samping selalu berusaha sekuat kita, maka masalah apapun yang sedang dihadapi di dunia tidak akan membuat kita mengeluh atau stres apalagi berputus asa.

Dalam Hadits Riwayat Al-Bukhari No. 7066 dan Muslim No. 2675 yang berbunyi:

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

Artinya: “Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan prasangkaannya kepadaku.” (HR. Al-Bukhari No.7066 dan Muslim No. 2675)

Allah akan memperlakukan seorang hamba sesuai dengan prasangka hamba tersebut kepada-Nya, dan Allah akan berbuat pada hamba-Nya sesuai dengan harapan baik atau buruk dari hamba tersebut. Maka hendaknya kita selalu menjadikan baik prasangka dan harapan kita kepada Allah SWT. Seorang Muslim yang beriman akan menjadikan musibah dan cobaan di dunia baik dalam hal kehidupan maupun pekerjaan sebagai penyempurnaan penghambaan diri kepada Allah.

2.2.2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.2.2.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Robbins dan Judge (2018) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu perilaku diskresioner yang bukan merupakan persyaratan pekerjaan formal seorang karyawan yang berkontribusi pada psikologis dan lingkungan sosial di tempat mereka bekerja. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari pekerjaan mereka pada umumnya atau memiliki kinerja yang diluar ekspektasi organisasi tersebut.

Organ *et al.* (2006) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat

penghargaan dari sistem imbalan formal, namun secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.

Menurut McShane dan Von Glinow (2018) OCB didefinisikan sebagai bentuk kerjasama dan bantuan kepada orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Beberapa perilaku OCB yaitu perilaku langsung terhadap individu, contohnya membantu rekan kerja menyelesaikan masalah pekerjaan mereka. Sedangkan perilaku lainnya menunjukkan kerja sama dan bantuan terhadap organisasi seperti mendukung citra organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif terhadap organisasi untuk mencapai tujuan. OCB ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang secara sukarela berkontribusi positif untuk meningkatkan efektifitas perusahaan.

2.2.2.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator OCB dalam penelitian ini diambil dari dimensi OCB. Menurut Organ *et al.* (2006) dimensi OCB dibagi menjadi 5, yaitu:

1) *Altruism* (Kepedulian)

Altruism adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan baik dalam situasi yang berhubungan dengan pekerjaan maupun masalah pribadi. Dimensi ini mengarah pada pemberian pertolongan yang bukan kewajiban yang ditanggung karyawan tersebut.

2) *Conscientiousness* (Kesadaran)

Conscientiousness adalah perilaku karyawan dimana mereka berusaha bekerja melebihi pekerjaan standar yang telah diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela dan bukan kewajiban atau tugas karyawan tersebut, namun apabila dilakukan akan meningkatkan kinerja.

3) *Sportsmanship* (Sikap Sportif)

Sportsmanship adalah perilaku karyawan yang tanpa keberatan memberikan toleransi ketika terdapat suatu keadaan yang kurang baik di dalam organisasi. Dimensi ini mencerminkan iklim yang positif diantara karyawan sehingga para karyawan akan lebih kompak dalam bekerja sama sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

4) *Courtesy* (Kebaikan)

Courtesy adalah perilaku karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya, hal ini dilakukan untuk menghindari masalah pribadi. Dimensi ini mencerminkan karyawan yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue* (Kewarganegaraan)

Civic Virtue adalah perilaku karyawan yang mengindikasikan adanya tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, seperti berinisiatif merekomendasikan perbaikan prosedur-prosedur yang ada di organisasi, menjaga dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini sendiri mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya.

2.2.2.3 Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB dapat timbul karena disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Organ *et al.* (2006) menyebutkan bahwa OCB dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini:

1) Faktor Internal

Berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi kerja.

2) Faktor Eksternal

Berasal dari luar diri karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan kepada pemimpin, budaya organisasi.

2.2.2.4 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Islam

Perilaku OCB identik dengan perilaku ikhlas, yang dilakukan seorang karyawan tanpa mengharap imbalan atau reward dari perusahaan tetapi semata-mata karena kesadaran dari dalam diri yang mengedepankan rasa cinta dan membantu sesama manusia.

Dalam surah Al-An'am ayat 162 yang berbunyi:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝

Artinya: *Katakanlah (Muhammad), "Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam,"* (Q.S. Al-An'am ayat 162)

Dijelaskan bahwa semua ibadah harus dilaksanakan hanya karena Allah, karena sesungguhnya hidup dan mati juga untuk Allah, sehingga jika dalam hidup ini seorang Muslim melakukan sesuatu bukan karena Allah maka mereka termasuk orang yang merugi dan tidak diterima amalnya. Dengan demikian,

seorang Muslim harus melakukan amal perbuatan (pekerjaan) dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi.

Bukhari meriwayatkan sebagai berikut:

Nabi bersabda : amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “bukan jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. (HR Bukhari no.25)

Hadits tersebut di atas dapat dijadikan sebagai landasan dasar tentang perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Motif seorang Muslim melakukan OCB karena ingin mencari ridha Allah dan menginginkan kehidupan yang baik di dunia dan akhirat. Perilaku OCB bertumpu pada ajaran Islam yang saling mencintai dan menyayangi (*mahabah*), dimana selalu ingin memberi dan tidak memiliki pamrih atau imbalan tetapi hanya mengedepankan moral dan kemanusiaan.

2.2.3 Turnover Intention

2.2.3.1 Pengertian Turnover Intention

Intensi dapat diartikan sebagai niat atau keinginan seseorang yang timbul untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* sendiri diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempat dia bekerja. Jadi, dapat dikatakan bahwa *turnover intention* adalah munculnya niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya. Harnoto (2002:2) mengartikan *turnover intention* sebagai ukuran atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Mobley (1986) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah dari tempat kerja yang sekarang ke tempat kerja lain menurut pikirannya sendiri.

Turnover mengacu pada kenyataan akhir dimana sebuah atau perusahaan dihadapkan pada jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada suatu periode tertentu. Sedangkan *turnover intention* mengarah pada kelanjutan hubungan karyawan dengan perusahaan yang belum diwujudkan ke dalam tindakan pasti untuk meninggalkan perusahaan tersebut. *Turnover* dapat berupa perpindahan keluar unit, pengunduran diri, pemberhentian, sakit ataupun kematian dari karyawan.

Menurut Dharma (2013:1) *turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau berencana meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, ataupun dua tahun yang akan datang. Dengan adanya karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan mereka bahkan menimbulkan kepindahan yang sebenarnya akan membuat kerugian tenaga dan materi yang cukup besar bagi perusahaan. Sehingga dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam mengatasi permasalahan *turnover intention* karyawan.

Dari berbagai definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dimana hal tersebut hanya sebatas niat saja belum keluar yang sebenarnya.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (1986:100) menyatakan terdapat beberapa faktor penyebab munculnya *turnover intention*, antara lain:

1) Karakteristik Individu

Faktor ini datang dari dalam individu sendiri yang mempengaruhi keinginan mereka untuk pindah dari pekerjaannya, antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah sosial budaya di tempat kerja dan kualitas kehidupan pekerjaan.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor psikologi yang sering dikaitkan dengan niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Dalam hal ini yang sering berhubungan dengan keinginan karyawan meninggalkan pekerjaannya meliputi kepuasan akan tingkat gaji dan promosi mereka, kepuasan atas kepemimpinan yang mereka terima, kepuasan dengan sesama rekan kerja, dan kepuasan atas pekerjaan mereka sendiri.

4) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dijelaskan sebagai bentuk perilaku dan mengarah pada respon emosional seorang karyawan kepada perusahaannya.

2.2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention yang terjadi pada karyawan dapat berdampak bagi organisasi atau perusahaan ketika hal tersebut berakhir pada keputusan karyawan untuk benar-benar keluar. Banyak dampak negatif yang dirasakan organisasi atau perusahaan, salah satunya yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk mengganti karyawan yang keluar, sehingga butuh biaya yang tinggi serta waktu yang cukup lama dalam merekrut karyawan baru (Suppayah, 2010).

Menurut Mobley (1986) dampak negatif yang akan dihadapi organisasi atau perusahaan akibat karyawan meninggalkan pekerjaannya, antara lain: beban kerja menjadi bertambah, biaya perekrutan karyawan, biaya pelatihan untuk karyawan baru, tingkat kinerja perusahaan (produksi) yang berkurang tidak seperti biasanya, terjadi pemborosan biaya karena adanya karyawan baru sehingga dapat memicu stres kerja pada karyawan lama.

Dharma (2013:3) menyebutkan beberapa dampak *turnover* bagi perusahaan, yaitu:

- a. Biaya penarikan karyawan, hal ini menyangkut waktu dan fasilitas untuk proses wawancara dalam perekrutan karyawan, penarikan dan mempelajarinya.
- b. Biaya pelatihan, meliputi waktu pengawasan, departemen personalia atau *Human Resource Management (HRD)*, dan karyawan yang akan dilatih.
- c. Segala sesuatu yang dikeluarkan untuk karyawan baru lebih kecil dari apa yang dihasilkan oleh mereka.
- d. Tingkat kecelakaan yang terjadi pada karyawan baru cenderung lebih tinggi.

- e. Adanya penurunan kinerja atau produksi yang hilang selama proses pergantian karyawan.
- f. Peralatan kerja yang tidak dapat digunakan sepenuhnya atau secara maksimal.
- g. Terjadi pemborosan akibat adanya karyawan baru.
- h. Perlu dilakukan kerja lembur karena kekurangan karyawan, jika tidak maka akan terjadi penundaan pekerjaan yang akan mempengaruhi tujuan perusahaan.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, disimpulkan bahwa dampak negatif yang paling dirasakan oleh perusahaan oleh adanya *turnover intention* (bahkan menimbulkan keluar yang sebenarnya) adalah meningkatnya biaya-biaya operasional dan kepegawaian.

2.2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Mobley (1986:113) menyatakan bahwa *turnover intention* diukur dengan tiga item yang dapat menggali informasi tentang keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item atau indikator pengukuran tersebut terdiri dari:

- 1) Kecenderungan individu yang berpikir untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja sekarang (*thinking of quitting*).
- 2) Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan baru di organisasi lain (*intention to search for alternatives*).
- 3) Kemungkinan untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*).

2.2.3.5 *Turnover Intention* Dalam Islam

Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna dibanding makhluk ciptaan Allah yang lain. Manusia memiliki akal dan pikiran, hawa nafsu, dan panca indera yang dapat digunakan secara maksimal. Kodrat

manusia yang diberi akal serta pikiran oleh Allah pada dasarnya hanya untuk beribadah kepada Allah SWT. Tidak hanya beribadah dalam perkara rukun Islam, namun beribadah bisa dilakukan dengan cara bekerja, dimana pekerjaan tersebut harus halal dan baik bagi diri sendiri dan orang lain. Seperti yang dijelaskan pada surah Al-Baqarah ayat 168 dan hadits berikut:

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

Artinya: “Wahai manusia! Makanlah dari (makanan) yang halal dan baik yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan. Sungguh, setan itu musuh yang nyata bagimu.” (Q.S Al-Baqarah ayat 168)

إِخْرِصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ, وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ, وَلَا تَعْجِزْ

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

Seorang Muslim haruslah makan yang halal dan juga baik. Sedangkan kaitannya dengan bekerja, apabila suatu pekerjaan dirasa tidak baik lagi seperti dapat mengganggu fisik atau psikisnya (merasa stres) maka hendaknya pekerjaan itu ditinggalkan. Dalam konteks ini yang dimaksud meninggalkan pekerjaan adalah *turnover*.

Allah SWT juga berfirman dalam surah An-Naba’ ayat 39:

ذَٰلِكَ الْيَوْمُ الْحَقُّ ۚ فَمَنْ شَاءَ اتَّخَذْ إِلَىٰ رَبِّهِ مَآبًا

Artinya: “*Itulah hari yang pasti terjadi. Maka barangsiapa menghendaki niscaya dia menempuh jalan kembali kepada Tuhannya.*” (Q.S. An-Naba’ ayat 39)

Setiap manusia diberi kebebasan memilih dalam hidupnya, karena manusia telah diberi akal dan pikiran oleh Allah sehingga apa yang mereka lakukan memanglah atas dasar pilihannya. Begitu pula dengan pekerjaan yang terlalu berat dan menekan yang memunculkan *turnover intention*, maka bebas bagi manusia untuk memilih yang baik bagi dirinya baik itu tidak mengerjakan atau tetap mengerjakan pekerjaannya.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan seorang karyawan yang positif (menyenangkan) dan negatif (tidak menyenangkan) dari bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka akan cenderung merasakan kegembiraan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sementara karyawan yang merasa tidak puas atau harapannya tidak dapat tercapai maka akan merasakan kegelisahan pada dirinya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja umumnya akan memberi pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, hal ini berarti keinginan karyawan atas hasil kerjanya telah sesuai dengan kenyataan.

Handoko (2002:193) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2011:110)

menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan menghadapi pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan dari moral, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Sedangkan Menurut Luthans (2006:24) kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari penilaian dan pengalaman kerja seseorang.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional karyawan yang mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Kondisi ini dapat menunjukkan rasa senang atau tidak, puas atau tidak terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja. Apabila karyawan merasa puas maka kepuasan kerja telah tercapai, dan begitu pula sebaliknya.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:103) terdapat empat faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Seseorang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka

melakukan pekerjaan itu. Hal ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

2) Imbalan yang wajar

Karyawan pasti menginginkan sistem penggajian yang jelas, tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan atau kemampuan mereka. Apabila gaji yang mereka dapat terlihat adil berdasarkan pada pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar penggajian di tempat kerja mereka maka kepuasan kerja mungkin akan dihasilkan.

3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Kondisi lingkungan yang diharapkan oleh karyawan adalah lingkungan yang memberikan kenyamanan pribadi dan kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya atau nyaman, mereka lebih suka bekerja tidak jauh dari tempat tinggal, fasilitas yang bersih dan relatif modern dengan alat dan perlengkapan yang memadai. Karyawan akan melakukan pekerjaan mereka secara optimal dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya apabila memiliki di dalam dirinya terdapat kepuasan kerja yang tinggi.

4) Rekan kerja yang suportif

Bagi sebagian karyawan bekerja bukan hanya sekedar mendapatkan gaji atau prestasi yang berwujud, melainkan mengisi kebutuhan mereka akan interaksi sosial. Jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2006:203) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

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

Dapat dipahami bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai nilai yang berlaku pada dirinya, karena ada perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan membuat tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

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

1) Imbalan

Jumlah gaji yang diterima dan tingkat kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan dianggap menarik dan menantang, menyediakan kesempatan untuk berkembang dan memberikan tanggung jawab.

3) Peluang promosi

Ketersediaan peluang untuk maju.

4) Supervisi

Kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal langsung dari atasan.

5) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.

6) Kondisi pekerjaan

Sejauh mana lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas kerja.

7) Keamanan pekerjaan

Keyakinan bahwa posisi relatif aman dan terdapat peluang untuk terus bekerja dalam organisasi.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi atau ungkapan sikap (perasaan) seorang individu terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada emosi yang dirasakan. Allah SWT berfirman dalam surah At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.” (Q.S. At-Taubah ayat 59)

Ayat diatas menjelaskan tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Dimana ketiga hal tersebut sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja

yaitu kepuasan kerja. Sebagai proses dalam bekerja, ikhlas, sabar, dan syukur memberikan nilai tersendiri bagi seorang individu.

Allah juga berfirman dalam surah Asy-Syu'ara ayat 188 yang berbunyi:

قَالَ رَبِّي أَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Dia (Syu'aib) berkata, “Tuhanku lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Asy-Syu'ara ayat 188)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa apapun pekerjaan (amal perbuatan) yang dilakukan oleh setiap Muslim akan memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan ataupun ketidakpuasan mereka. Seorang Muslim akan merasa puas apabila dia telah mengerjakan pekerjaannya dalam jalan kebajikan, dan sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan pun akan memiliki nilai terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya karena tidak lepas dari Allah SWT.

Ada yang pernah bertanya pada Nabi SAW,

أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

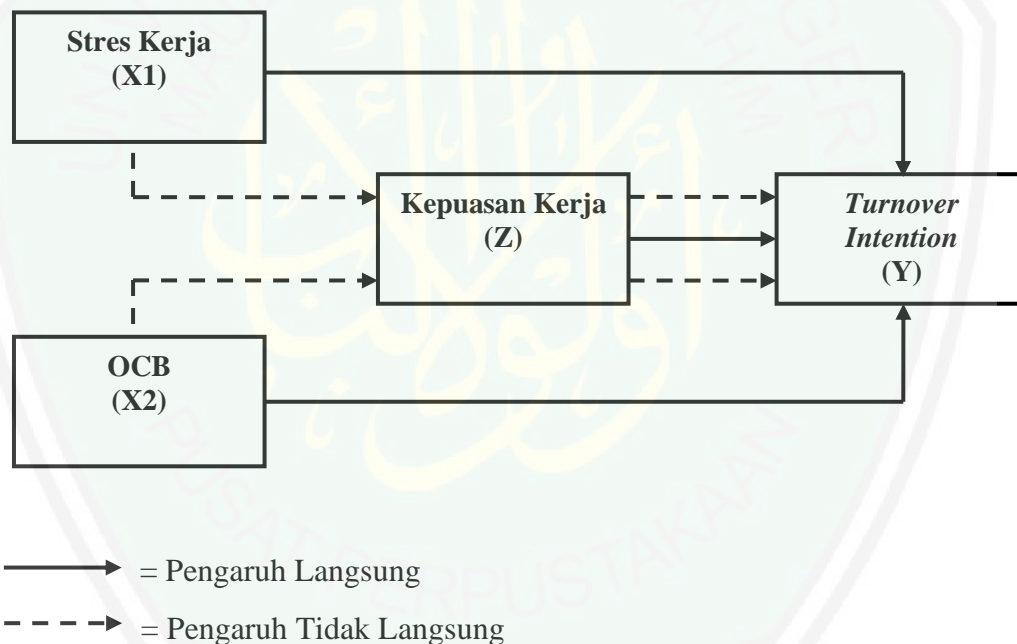
Artinya: “Wahai Rasulullah, mata pencaharian (kasb) apakah yang paling baik?” Beliau bersabda, “Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang mabrur (diberkahi).” (HR. Ahmad)

Seseorang akan merasa senang, bahagia, nyaman dan lainnya ketika telah memenuhi tuntutan pekerjaannya. Mereka akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, sehingga merasa puas dengan hasil dari usaha yang diperolehnya sendiri.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo. Adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.2 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Dewi dan Sriathi (2019) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam hal ini tingkat stres kerja sebagian besar disebabkan karena pekerjaan yang diberikan bersifat khusus dan juga adanya

desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sopiah dan Sangadji (2020) juga menyatakan bahwa jika stres kerja karyawan tinggi atau meningkat, *turnover intention* akan tinggi.

Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Fitriani dan Lo (2020), dan Sa'adah dan Prasetyo (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

2.4.3 Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Turnover Intention*

Fakhri *et al.* (2021) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat mengurangi *turnover intention* karyawan, karena karyawan selalu menjaga hubungan baik antar karyawan agar tidak terjadi konflik. Dalam hal ini karyawan menunjukkan perilaku peran ekstra dengan sering terlibat dalam kegiatan di dalam organisasi. Muaja *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa apabila tingkat OCB dalam suatu perusahaan masih rendah, maka menyebabkan *turnover intention* tinggi.

Hal ini juga di dikuatkan oleh hasil penelitian Ananda (2017) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat mempengaruhi *turnover intention*.

2.4.4 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* dimediasi Kepuasan Kerja

Sopiah dan Sangadji (2020) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas memiliki potensi munculnya niat untuk keluar dari perusahaan. Putra dan Mujiati (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang semakin tinggi mereka cenderung merasa adanya penurunan kepuasan kerjanya dimana ini akan menimbulkan niatan untuk meninggalkan tempat kerja mereka.

Pendapat tersebut juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Fitriani dan Lo (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi stres kerja terhadap *turnover intention*.

2.4.5 Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Turnover Intention* dimediasi Kepuasan Kerja

Ananda (2017) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila tingkat OCB dalam suatu perusahaan masih rendah dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan tinggi. Fauziridwan (2018) menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki perilaku OCB dalam dirinya, maka kepuasan terhadap pekerjaannya juga akan semakin tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan.

Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian Muaja *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki OCB yang tinggi, kepuasan dalam bekerja yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention*.

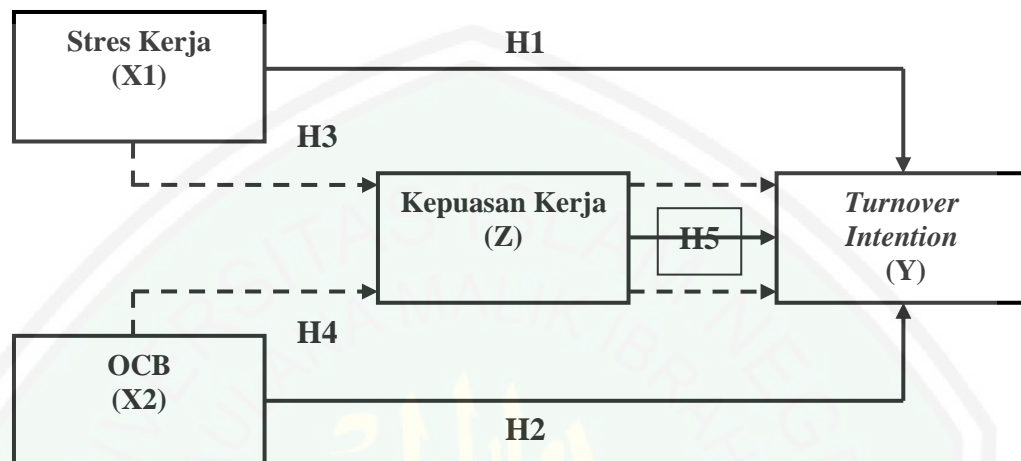
2.4.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Dewi dan Wibawa (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Tingkat *turnover intention* disebabkan oleh adanya kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini dapat membuat *turnover intention* menurun apabila karyawan merasa puas berada di perusahaan. Karyawan yang merasa puas tentu akan betah untuk tinggal dan bekerja di perusahaannya, sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan keluar dari perusahaan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Yo dan Supartha (2019), dan Fauziridwan (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*.

2.5 Model Hipotesis

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

H1: Diduga terdapat pengaruh pada variabel stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

H2: Diduga terdapat pengaruh pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

H3: Diduga terdapat pengaruh pada variabel stres kerja (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

H4: Diduga terdapat pengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

H5: Diduga terdapat pengaruh pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan juga menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:15) data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Untuk memberikan penjelasan arah hubungan antar variabel pada penelitian ini digunakan pendekatan *explanatory research*. *Explanatory research* digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis antar variabel dari Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Probolinggo yaitu kantor Badan Pusat Kabupaten Probolinggo di Jalan Raya Lumajang Km.5 Sumbertaman Probolinggo dan kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo di Jalan Bromo No.32 Probolinggo.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu, dan peneliti mengidentifikasi karakteristik atau subjek tersebut untuk diteliti dan diambil kesimpulannya (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo yang terbagi menjadi dua kantor, kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo 40 pegawai dan kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo 34 pegawai dengan total 74 pegawai.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Kantor	Pegawai	Jenis Pegawai	
		ASN	Honorer
Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo	40 pegawai	32	8
Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo	34 pegawai	28	6
Jumlah	74 Pegawai	60	14

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang sifatnya akan diteliti, yang dinilai dapat mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:201). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo dan kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo dengan jumlah 74 pegawai.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

Kantor	Pegawai	Jenis Pegawai	
		ASN	Honorer
Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo	40 pegawai	32	8
Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo	34 pegawai	28	6
Jumlah	74 Pegawai	60	14

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:73). Menurut Arikunto (2012:104) apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka diambil dari keseluruhan populasi yang ada di Badan Pusat Statistik Probolinggo yaitu sebanyak 74 pegawai.

3.5 Data dan Jenis Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah artikel, jurnal, dan literatur.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data penelitian, maka digunakan metode penelitian sebagai berikut:

1) Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan (Supriyanto dan Maharani, 2013:56). Untuk memperoleh data, kuesioner disebarakan kepada responden (pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo yang menjawab pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian).

2) Metode Observasi (Pengamatan)

Metode ini bertujuan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti dapat mengamati sikap atau tingkah laku pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo secara langsung, dan melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung terkait stres kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)*, *turnover intention*, dan kepuasan kerja.

3.7 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sarjono dan Julianita dalam Supriyanto dan Maharani (2013:43) skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.

Jawaban responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen pertama yaitu stres kerja (X1), indikator stres kerja diambil dari penyebab stres. Teori yang digunakan yaitu teori milik Robbins dan Judge (2011:370-373) yang mengemukakan bahwa terdapat tiga sumber penyebab stres kerja, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan
- 2) Faktor Organisasional
- 3) Faktor Individu

Variabel independen selajutnya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2), indikator OCB diambil dari dimensi OCB. Menurut Organ *et al.* (2006) ada 5 dimensi OCB, yaitu:

- 1) *Altruism* (Kepedulian)
- 2) *Conscientiousness* (Kesadaran)
- 3) *Sportsmanship* (Sikap Sportif)
- 4) *Courtesy* (Kebaikan)
- 5) *Civic Virtue* (Kewarganegaraan)

3.8.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang tercakup dalam hipotesis yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Mobley (1986:113) menyatakan bahwa *turnover intention* diukur dengan tiga item yang dapat menggali informasi tentang keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item atau indikator pengukuran tersebut terdiri dari:

- 1) Kecenderungan individu yang berpikir untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja sekarang (*thinking of quitting*).
- 2) Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan baru di organisasi lain (*intention to search for alternatives*).
- 3) Kemungkinan untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*).

3.8.3 Variabel Intervening

Variabel intervening atau variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan

variabel terikat (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati. Pada penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z). Menurut Ivancevich (2009:90) indikator yang dihubungkan dengan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Imbalan
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Peluang promosi
- 4) Supervisi
- 5) Rekan kerja
- 6) Kondisi pekerjaan
- 7) Keamanan pekerjaan

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Indikator	Item Kuesioner
Stres Kerja (X1)	Robbins dan Judge (2011:370-373)	1.Lingkungan	1) Memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja 2) Pekerjaan yang dikerjakan membuat jenuh 3) Keamanan dalam bekerja terjamin
		2.Organisasional	1) Target dan tuntutan pekerjaan dari perusahaan terlalu tinggi 2) Waktu bekerja dan istirahat telah sesuai 3) Rekan kerja memberikan dukungan yang cukup
		3.Individu	1) Masalah pribadi dan pekerjaan adalah hal yang terpisah 2) Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 3) Bekerja dengan emosi menjadi tidak efektif
OCB (X2)	Organ <i>et al.</i>	1. <i>Altruism</i>	1) Membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i>

	(2006)		2) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk
		2. <i>Conscientiousness</i>	1) Kehadiran 2) Tidak membuang-buang waktu
		3. <i>Sportsmanship</i>	1) Menahan diri dari mengeluh 2) Bersedia menerima kritik dan saran
		4. <i>Courtesy</i>	1) Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 2) Menjaga <i>image</i> perusahaan
		5. <i>Civic Virtue</i>	1) Terlibat dalam fungsi yang membantu perusahaan 2) Mengikuti perkembangan keadaan perusahaan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Mobley (1986:13)	1. Kecenderungan individu yang berpikir untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja sekarang (<i>thinking of quitting</i>).	1) Memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja 2) Memiliki pikiran bahwa bekerja disini hanya sementara 3) Memiliki pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan ini
		2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan baru di organisasi lain (<i>intention to search for alternatives</i>).	1) Sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain 2) Memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai 3) Memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain dan saya berkeinginan untuk menerimanya
		3. Kemungkinan untuk meninggalkan organisasi (<i>intention to quit</i>).	1) Memiliki keinginan untuk berpindah perusahaan 2) Secepatnya saya akan meninggalkan perusahaan 3) Akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan tidak sesuai
Kepuasan Kerja (Z)	Ivancevich (2009:90)	1. Imbalan	1) Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan 2) Gaji diberikan tepat waktu oleh perusahaan
		2. Pekerjaan itu sendiri	1) Pekerjaan sangat menarik 2) Pekerjaan yang di dapat sesuai dengan kemampuan
		3. Peluang promosi	1) Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai yang berprestasi untuk dipromosikan 2) Perusahaan selalu memberikan

			penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik
		4. Supervisi	1) Atasan memberikan arahan dan dukungan dalam bekerja 2) Gaya kepemimpinan atasan telah sesuai
		5. Rekan kerja	1) Rekan kerja bisa diajak bekerja sama 2) Rekan kerja komunikatif
		6. Kondisi pekerjaan	1) Lingkungan kerja yang nyaman 2) Fasilitas perusahaan lengkap dan layak pakai
		7. Keamanan pekerjaan	1) Perusahaan menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja 2) Penanganan yang tanggap oleh perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data bertujuan untuk mengetahui keakuratan dan konsistensi dari data yang dikumpulkan. Alat (kuesioner) yang digunakan untuk mengumpulkan data utama harus memenuhi dua syarat yaitu:

1) Uji Validitas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur tentang hal yang akan diukur. Untuk menguji kesalahan suatu instrumen, kuesioner harus memenuhi syarat validitas. Analisis dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai di nomor pertanyaan dengan nilai total atau rata-rata dari nomor pertanyaan. Kemudian koefisien korelasi r dilakukan uji signifikansi melalui perbandingan indeks korelasi dengan level signifikan 5% (0,05) dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,30.

Apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ dan koefisien korelasinya $> 0,30$ maka instrumen dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,60$ (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2013) asumsi yang mendasari *Path Analysis* adalah hubungan antar variabel bersifat linier dan normal yang masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang ditentukan linier. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan estimasi kurva yang merupakan gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Jika $\text{sig. linearity} < 0,05$ maka variabel bebas mempunyai hubungan linear dengan variabel terikat.

3.9.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Robert D. Rutherford (1993) dalam Ghodang (2020:17) menyatakan bahwa *path analysis* (analisis jalur) merupakan teknik yang digunakan dalam suatu penelitian dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Analisis jalur ini untuk memeriksa pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel hipotesis, yang dihasilkan karena pengaruh pemrosesan variabel tersebut.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:74) metode *path analysis* (analisis jalur) bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari sekumpulan variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Dengan menggunakan analisis jalur, peneliti tidak hanya dapat menghitung semua variabel independen terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan, namun juga secara parsial dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel.

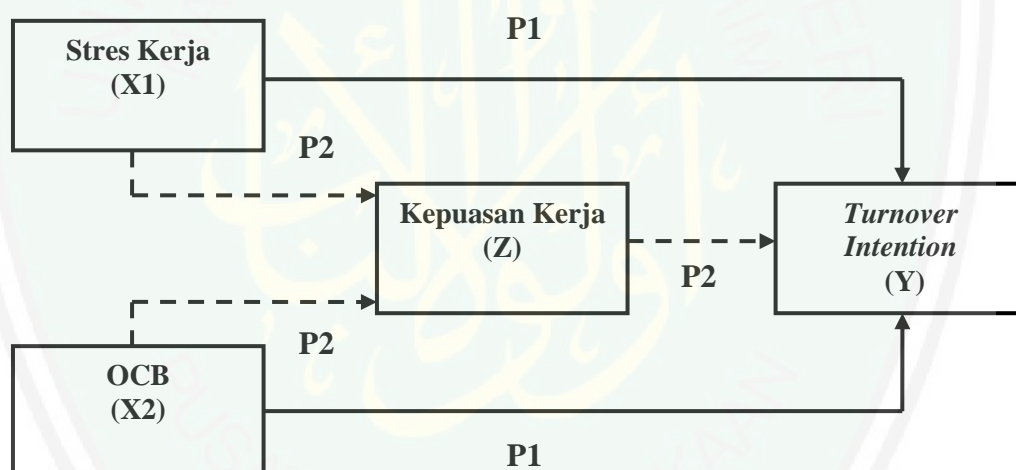
Menurut Solimun (2002) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) tahapan analisis dengan menggunakan *path analysis* adalah sebagai berikut:

1) Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada tahap ini terdapat dua model arah anak panah, anak panah pertama menunjukkan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Anak panah kedua menunjukkan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

Pada penelitian ini anak panah pertama memperlihatkan arah pengaruh langsung pada variabel stres kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention*. Anak panah kedua memperlihatkan arah pengaruh tidak langsung dari stres kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Pemodelan pada tahap ini di gambarkan dengan bagan berikut:

Gambar 3.1
Anak Panah Konsep Teori



Dimana pada bagan diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari

Asumsi yang mendasari *path analysis* adalah sebagai berikut:

- Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.

- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3) Pemeriksaan validitas model

Ketepatan model bergantung pada apakah asumsi dasar terpenuhi. Kedua indikator validitas dalam analisis jalur adalah koefisien determinasi total dan modifikasi teoritis.

4) Interpretasi hasil analisis

Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model.
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.9.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, digunakan uji signifikan yaitu dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji t).

a. Pengujian secara parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2013:98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan (H_o) diterima.

b. Uji sobel (uji mediasi)

Supriyanto dan Maharani (2013) mengatakan bahwa uji mediasi merupakan uji untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dalam model. Uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Badan Pusat Statistik terbagi kedalam tiga tingkatan, yaitu: Badan Pusat Statistik Pusat, Badan Pusat Statistik Provinsi, dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota. Masing-masing tingkatan Badan Pusat Statistik memiliki publikasi tersendiri. Badan Pusat Statistik tingkat Kabupaten/Kota hanya menyediakan publikasi mengenai Kabupaten/Kota tersebut begitu pula pada tingkatan Badan Pusat Statistik Provinsi dan Pusat.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain:

1. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral

yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

2. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
3. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
4. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan Undang-Undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintah lainnya sebagai data sekunder.
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Dalam memenuhi fungsi pokok sebagai penyedia data statistik, BPS menyediakan publikasi berita statistik yang diterbitkan dalam bentuk hadrcopy berupa buku dan softcopy berupa file dalam format pdf. Sesuai dengan peranan BPS yang diatur di dalam UU No. 16 Tahun 1997, hasil publikasi BPS merupakan sumber yang dapat dipertanggungjawabkan kevalid-an datanya. Hal ini menjadikan intansi maupun masyarakat umum mengambil data statistik BPS sebagai rujukan dalam melakukan penelitian atau hal lainnya.

4.1.2 Visi Misi Badan Pusat Statistik

Visi

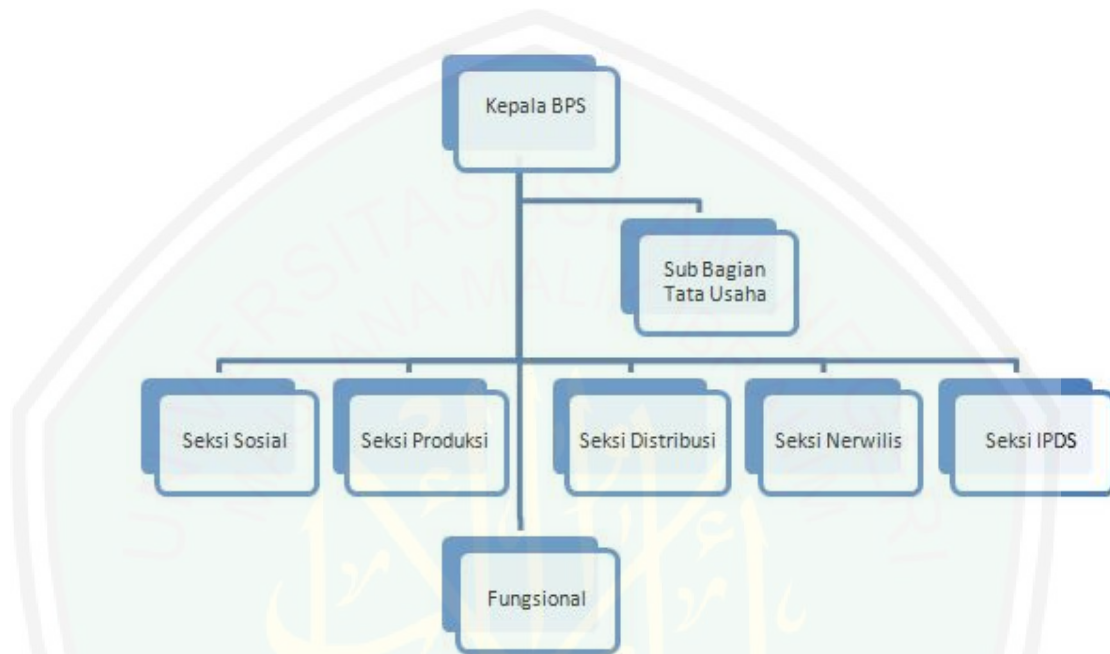
Pelopor data statistik terpercaya untuk semua

Misi

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
2. Memperkuat sistem statistik nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
3. Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

4.1.3 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kab/Kota



4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Terdapat sebanyak 74 sampel yaitu seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan karakteristik responden dapat di deskripsikan sebagai berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	44	59,5
2	Perempuan	30	40,5
Jumlah		74	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 atau 59,5% dan perempuan berjumlah 30 atau 40,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Badan Pusat Statistik Probolinggo lebih banyak pegawai laki-laki daripada perempuan.

4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 30 tahun	16	21,6
31 – 40 tahun	28	37,8
> 40 tahun	30	40,5
Jumlah	74	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 16 atau 21,6%. Responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 28 atau 37,8% dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 30 atau 40,5 %.

Pegawai pada Badan Pusat Statistik Probolinggo paling tinggi jumlahnya yaitu berusia > 40 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang berusia dewasa lebih banyak dibutuhkan daripada yang berusia muda.

4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 3 tahun	8	10,8%
> 3 tahun	66	89,2%
Jumlah	74	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang lama bekerjanya < 3 tahun sejumlah 8 atau 10,8% dan responden yang lama bekerjanya > 3 tahun sejumlah 66 atau 89,2%. Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo pegawai yang lama bekerjanya > 3 tahun lebih banyak daripada pegawai yang lama bekerjanya < 3 tahun, hal ini menunjukkan bahwa mereka adalah pegawai tetap dan telah lama bekerja di kantor.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah dilakukan penelitian dan jawaban didapatkan dari responden melalui kuesioner yang dibagikan, maka distribusi jawaban responden mengenai variabel independen yaitu Stres Kerja (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z), dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y), dapat dilihat pada penjelasan berikut.

4.2.2.1 Variabel Stres Kerja (X1)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Stres Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	2	16	34	22	0	74	2,7	21,6	45,9	29,7	0	100	3,03
X1.2	0	2	29	33	10	74	0	2,7	39,2	44,6	13,5	100	3,69
X1.3	3	15	44	10	2	74	4,1	20,3	59,5	13,5	2,7	100	2,91
X1.4	0	5	31	29	9	74	0	6,8	41,9	39,2	12,2	100	3,57
X1.5	6	37	25	6	0	74	8,1	50,0	33,8	8,1	0	100	2,42
X1.6	6	28	27	11	2	74	8,1	37,8	36,5	14,9	2,7	100	2,66
X1.7	13	47	14	0	0	74	17,6	63,5	18,9	0	0	100	2,01
X1.8	11	35	25	3	0	74	14,9	47,3	33,8	4,1	0	100	2,27
X1.9	0	3	47	21	3	74	0	4,1	63,5	28,4	4,1	100	3,32

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 item pertanyaan memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja (X1.1) pada indikator lingkungan, tidak ada yang menjawab sangat setuju (0%), 22 orang (29,7%) menjawab setuju, 34 orang (45,9%) menjawab netral, 16 orang (21,6%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.1 adalah 3,03.

Item pertanyaan pekerjaan yang dikerjakan membuat jenuh (X1.2) pada indikator lingkungan, 10 orang (13,5%) menjawab sangat setuju, 33 orang (44,6%) menjawab setuju, 29 orang (39,2%) menjawab netral, 2 orang (2,7%)

menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.2 adalah 3,69. Nilai mean ini adalah yang tertinggi pada item pertanyaan variabel stres kerja, hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang dikerjakan pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo membuat mereka jenuh.

Item pertanyaan keamanan dalam bekerja terjamin (X1.3) pada indikator lingkungan, 2 orang (2,7%) menjawab sangat setuju, 10 orang (13,5%) menjawab setuju, 44 orang (59,5%) menjawab netral, 15 orang (20,3%) menjawab tidak setuju, 3 orang (4,1%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.3 adalah 2,91.

Item pertanyaan target dan tuntutan pekerjaan dari instansi terlalu tinggi (X1.4) pada indikator organisasional, 9 orang (12,2%) menjawab sangat setuju, 29 orang (39,2%) menjawab setuju, 31 orang (41,9%) menjawab netral, 5 orang (6,8%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.4 adalah 3,57.

Item pertanyaan waktu bekerja dan istirahat telah sesuai (X1.5) pada indikator organisasional, tidak ada yang menjawab sangat setuju (0%), 6 orang (8,1%) menjawab setuju, 25 orang (33,8%) menjawab netral, 37 orang (50,0%) menjawab tidak setuju, 6 orang (8,1%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.5 adalah 2,42.

Item pertanyaan rekan kerja memberikan dukungan yang cukup (X1.6) pada indikator organisasional, 2 orang (2,7%) menjawab sangat setuju, 11 orang

(14,9%) menjawab setuju, 27 orang (36,5%) menjawab netral, 28 orang (37,8%) menjawab tidak setuju, 6 orang (8,1%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.6 adalah 2,66.

Item pertanyaan masalah pribadi dan pekerjaan adalah hal yang terpisah (X1.7) pada indikator individu, tidak ada yang menjawab sangat setuju (0%), tidak ada yang menjawab setuju (0%), 14 orang (18,9%) menjawab netral, 47 orang (63,5%) menjawab tidak setuju, 13 orang (17,6%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.7 adalah 2,01. Nilai mean ini adalah yang terendah pada item pertanyaan variabel stres kerja. Dengan demikian membuktikan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo masih belum bisa memisahkan masalah pribadi dan pekerjaan saat bekerja.

Item pertanyaan bekerja dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari (X1.8) pada indikator individu, tidak ada yang menjawab sangat setuju (0%), 3 orang (4,1%) menjawab setuju, 25 orang (33,8%) menjawab netral, 35 orang (47,3%) menjawab tidak setuju, 11 orang (14,9%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.8 adalah 2,27.

Item pertanyaan bekerja dengan emosi menjadi tidak efektif (X1.9) pada indikator individu, 3 orang (4,1%) menjawab sangat setuju, 21 orang (28,4%) menjawab setuju, 47 orang (63,5%) menjawab netral, 3 orang (4,1%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.9 adalah 3,32.

4.2.2.2 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

Distribusi jawaban responden terkait variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel OCB (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	7	12	42	13	74	0	9,5	16,2	56,8	17,6	100	3,82
X2.2	1	15	18	34	6	74	1,4	20,3	24,3	45,9	8,1	100	3,39
X2.3	0	0	5	37	32	74	0	0	6,8	50,0	43,2	100	4,36
X2.4	0	1	6	43	24	74	0	1,4	8,1	58,1	32,4	100	4,22
X2.5	1	4	19	42	8	74	1,4	5,4	25,7	56,8	10,8	100	3,70
X2.6	0	1	4	48	21	74	0	1,4	5,4	64,9	28,4	100	4,20
X2.7	0	0	0	36	38	74	0	0	0	48,6	51,4	100	4,51
X2.8	0	0	3	39	32	74	0	0	4,1	52,7	43,2	100	4,39
X2.9	0	0	11	45	18	74	0	0	14,9	60,8	24,3	100	4,09
X2.10	0	0	14	44	16	74	0	0	18,9	59,5	21,6	100	4,03

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 item pertanyaan membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload (X2.1) pada indikator *altruism* (kepedulian), 13 orang (17,6%) menjawab sangat setuju, 42 orang (56,8%) menjawab setuju, 12 orang (16,2%) menjawab netral, 7 orang (9,5%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.1 adalah 3,82.

Item pertanyaan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk (X2.1) pada indikator *altruism* (kepedulian), 6 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, 34 orang (45,9%) menjawab setuju, 18 orang (24,3%) menjawab netral, 15 orang (20,3%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.2 adalah 3,39. Nilai mean ini adalah yang terendah pada item pertanyaan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan demikian membuktikan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo tidak akan menggantikan rekan kerjanya apabila mereka sedang tidak masuk.

Item pertanyaan hadir tepat waktu (X2.3) pada indikator *conscientiousness* (kesadaran), 32 orang (43,2%) menjawab sangat setuju, 37 orang (50,0%) menjawab setuju, 5 orang (6,8%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju (0%), tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.3 adalah 4,36.

Item pertanyaan tidak membuang-buang waktu (X2.4) pada indikator *conscientiousness* (kesadaran), 24 orang (32,4%) menjawab sangat setuju, 43 orang (58,1%) menjawab setuju, 6 orang (8,1%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.4 adalah 4,22.

Item pertanyaan menahan diri dari mengeluh (X2.5) pada indikator *sportsmanship* (sikap sportif), 8 orang (10,8%) menjawab sangat setuju, 42 orang (56,8%) menjawab setuju, 19 orang (25,7%) menjawab netral, 4 orang (5,4%)

menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.5 adalah 3,70.

Item pertanyaan bersedia menerima kritik dan saran (X2.6) pada indikator *sportsmanship* (sikap sportif), 21 orang (28,4%) menjawab sangat setuju, 48 orang (64,9%) menjawab setuju, 4 orang (5,4%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.6 adalah 4,20.

Item pertanyaan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (X2.7) pada indikator *courtesy* (kebaikan), 38 orang (51,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (48,6%) menjawab setuju, tidak ada yang menjawab netral (0%), tidak ada yang menjawab tidak setuju (0%), tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.7 adalah 4,51. Nilai mean ini adalah yang tertinggi pada item pertanyaan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), hal tersebut membuktikan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Item pertanyaan menjaga *image* instansi (X2.8) pada indikator *courtesy* (kebaikan), 32 orang (43,2%) menjawab sangat setuju, 39 orang (52,7%) menjawab setuju, 3 orang (4,1%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju (0%), tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.8 adalah 4,39.

Item pertanyaan terlibat dalam fungsi yang membantu instansi (X2.9) pada indikator *civic virtue* (kewarganegaraan), 18 orang (24,3%) menjawab sangat

setuju, 45 orang (60,8%) menjawab setuju, 11 orang (14,9%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju (0%), tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.9 adalah 4,09.

Item pertanyaan mengikuti perkembangan keadaan instansi (X2.10) pada indikator *civic virtue* (kewarganegaraan), 16 orang (21,6%) menjawab sangat setuju, 44 orang (59,5%) menjawab setuju, 14 orang (18,9%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju (0%), tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2.10 adalah 4,03.

4.2.2.3 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Distribusi jawaban responden terkait variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi 4.6
Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	4	37	16	14	3	74	5,4	50,0	21,6	18,9	4,1	100	2,66
Y.2	1	32	18	19	4	74	1,4	43,2	24,3	25,7	5,4	100	2,91
Y.3	0	31	15	22	6	74	0	41,9	20,3	29,7	8,1	100	3,04
Y.4	10	39	13	9	3	74	13,5	52,7	17,6	12,2	4,1	100	2,41
Y.5	9	32	18	14	1	74	12,2	43,2	24,3	18,9	1,4	100	2,54
Y.6	9	42	12	8	3	74	12,2	56,8	16,2	10,8	4,1	100	2,38
Y.7	6	33	21	12	2	74	8,1	44,6	28,4	16,2	2,7	100	2,61
Y.8	11	46	15	2	0	74	14,9	62,2	20,3	2,7	0	100	2,11
Y.9	4	30	20	16	4	74	5,4	40,5	27,0	21,6	5,4	100	2,81

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 item pertanyaan memiliki pikiran untuk meninggalkan instansi tempat bekerja (Y.1) pada indikator *thinking of quitting*, 3 orang (4,1%) menjawab sangat setuju, 14 orang (18,9%) menjawab setuju, 16 orang (21,6%) menjawab netral, 37 orang (50,0%) menjawab tidak setuju, 4 orang (5,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.1 adalah 2,66.

Item pertanyaan memiliki pikiran bahwa bekerja disini hanya sementara (Y.2) pada indikator *thinking of quitting*, 4 orang (5,4%) menjawab sangat setuju, 19 orang (25,7%) menjawab setuju, 18 orang (24,3%) menjawab netral, 32 orang (43,2%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.2 adalah 2,91.

Item pertanyaan memiliki pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di instansi ini (Y.3) pada indikator *thinking of quitting*, 6 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, 22 orang (29,7%) menjawab setuju, 15 orang (20,3%) menjawab netral, 31 orang (41,9%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.3 adalah 3,04. Nilai mean ini adalah yang tertinggi pada item pertanyaan variabel *turnover intention*, dengan demikian membuktikan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo dalam waktu dekat tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka.

Item pertanyaan sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain (Y.4) pada indikator *intention to search for alternatives*, 3 orang (4,1%) menjawab

sangat setuju, 9 orang (12,2%) menjawab setuju, 13 orang (17,6%) menjawab netral, 39 orang (51,3%) menjawab tidak setuju, 10 orang (13,5%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.4 adalah 2,41.

Item pertanyaan memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai (Y.5) pada indikator *intention to search for alternatives*, 1 orang (1,4%) menjawab sangat setuju, 14 orang (18,9%) menjawab setuju, 18 orang (24,3%) menjawab netral, 32 orang (43,2%) menjawab tidak setuju, 9 orang (12,2%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.5 adalah 2,54.

Item pertanyaan memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik di instansi lain dan berkeinginan untuk menerimanya (Y.6) pada indikator *intention to search for alternatives*, 3 orang (4,1%) menjawab sangat setuju, 8 orang (10,8%) menjawab setuju, 12 orang (16,2%) menjawab netral, 42 orang (56,8%) menjawab tidak setuju, 9 orang (12,2%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.6 adalah 2,38.

Item pertanyaan memiliki keinginan untuk berpindah instansi (Y.7) pada indikator *intention to quit*, 2 orang (2,7%) menjawab sangat setuju, 12 orang (16,2%) menjawab setuju, 21 orang (28,4%) menjawab netral, 33 orang (44,6%) menjawab tidak setuju, 6 orang (8,1%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.7 adalah 2,61.

Item pertanyaan secepatnya akan meninggalkan instansi (Y.8) pada indikator *intention to quit*, tidak ada yang menjawab sangat setuju (0%), 2 orang (2,7%) menjawab setuju, 15 orang (20,3%) menjawab netral, 46 orang (62,2%)

menjawab tidak setuju, 11 orang (14,9%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.8 adalah 2,11. Nilai mean ini adalah yang tertinggi pada item pertanyaan variabel *turnover intention*, hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki keinginan atau pikiran bahwa tidak akan menghabiskan semua karir mereka di Badan Pusat Statistik Probolinggo.

Item pertanyaan akan memutuskan untuk meninggalkan instansi apabila pekerjaan tidak sesuai (Y.9) pada indikator *intention to quit*, 4 orang (5,4%) menjawab sangat setuju, 16 orang (21,6%) menjawab setuju, 20 orang (27,0%) menjawab netral, 30 orang (40,5%) menjawab tidak setuju, 4 orang (5,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y.9 adalah 2,81.

4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi 4.7
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	0	5	7	54	8	74	0	6,8	9,5	73,0	10,8	100	3,88
Z.2	1	0	4	34	35	74	1,4	0	5,4	45,9	47,3	100	4,38
Z.3	2	9	37	24	2	74	2,7	12,2	50,0	32,4	2,7	100	3,20
Z.4	0	11	24	33	6	74	0	14,9	32,4	44,6	8,1	100	3,46
Z.5	1	1	16	41	15	74	1,4	1,4	21,6	55,4	20,3	100	3,92
Z.6	0	3	24	37	10	74	0	4,1	32,4	50,0	13,5	100	3,73
Z.7	0	3	15	44	16	74	0	4,1	20,3	59,5	16,2	100	3,88

Z.8	1	4	35	27	7	74	1,4	5,4	47,3	36,5	9,5	100	3,47
Z.9	0	4	7	45	18	74	0	5,4	9,5	60,8	24,3	100	4,04
Z.10	0	5	7	42	20	74	0	6,8	9,5	56,8	27,0	100	4,04
Z.11	0	0	14	47	13	74	0	0	18,9	63,5	17,6	100	3,99
Z.12	0	3	18	41	12	74	0	4,1	24,3	55,4	16,2	100	3,84
Z.13	1	7	25	38	3	74	1,4	9,5	33,8	51,4	4,1	100	3,47
Z.14	0	4	20	46	4	74	0	5,4	27,0	62,2	5,4	100	3,68

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 item pertanyaan gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan (Z.1) pada indikator imbalan, 8 orang (10,8%) menjawab sangat setuju, 54 orang (73,0%) menjawab setuju, 7 orang (9,5%) menjawab netral, 5 orang (6,8%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.1 adalah 3,88.

Item pertanyaan gaji diberikan tepat waktu oleh instansi (Z.2) pada indikator imbalan, 35 orang (47,3%) menjawab sangat setuju, 34 orang (45,9%) menjawab setuju, 4 orang (5,4%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju (0%), 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.2 adalah 4,38. . Nilai mean ini adalah yang tertinggi pada item pertanyaan variabel kepuasan kerja, hal ini membuktikan bahwa gaji yang diberikan Badan Pusat Statistik Probolinggo kepada pegawainya sudah tepat waktu dan tidak terlambat.

Item pertanyaan pekerjaan sangat menarik (Z.3) pada indikator pekerjaan itu sendiri, 2 orang (2,7%) menjawab sangat setuju, 24 orang (32,4%) menjawab

setuju, 37 orang (50,0%) menjawab netral, 9 orang (12,2%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.3 adalah 3,20. Nilai mean ini adalah yang terendah pada item pertanyaan variabel kepuasan kerja, membuktikan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo tidak menarik.

Item pertanyaan pekerjaan yang di dapat sesuai dengan kemampuan (Z.4) pada indikator pekerjaan itu sendiri, 6 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, 33 orang (44,6%) menjawab setuju, 24 orang (32,4%) menjawab netral, 11 orang (14,9%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.4 adalah 3,46.

Item pertanyaan instansi memberikan kesempatan bagi pegawai yang berprestasi untuk dipromosikan (Z.5) pada indikator peluang promosi, 15 orang (20,3%) menjawab sangat setuju, 41 orang (55,4%) menjawab setuju, 16 orang (21,6%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.5 adalah 3,92.

Item pertanyaan instansi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik (Z.6) pada indikator peluang promosi, 10 orang (13,5%) menjawab sangat setuju, 37 orang (50,0%) menjawab setuju, 24 orang (32,4%) menjawab netral, 3 orang (4,1%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.6 adalah 3,73.

Item pertanyaan atasan memberikan arahan dan dukungan dalam bekerja (Z.7) pada indikator supervisi, 16 orang (16,2%) menjawab sangat setuju, 44 orang (59,5%) menjawab setuju, 15 orang (20,3%) menjawab netral, 3 orang (4,1%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.7 adalah 3,88.

Item pertanyaan gaya kepemimpinan atasan telah sesuai (Z.8) pada indikator supervisi, 7 orang (9,5%) menjawab sangat setuju, 27 orang (36,5%) menjawab setuju, 35 orang (47,3%) menjawab netral, 4 orang (5,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.8 adalah 3,47.

Item pertanyaan rekan kerja bisa diajak bekerja sama (Z.9) pada indikator peluang rekan kerja, 18 orang (24,3%) menjawab sangat setuju, 45 orang (60,8%) menjawab setuju, 7 orang (9,5%) menjawab netral, 4 orang (5,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.9 adalah 4,04.

Item pertanyaan rekan kerja komunikatif (Z.10) pada indikator rekan kerja, 20 orang (27,0%) menjawab sangat setuju, 42 orang (56,8%) menjawab setuju, 7 orang (9,5%) menjawab netral, 5 orang (6,8%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.10 adalah 4,04.

Item pertanyaan lingkungan kerja yang nyaman (Z.11) pada indikator kondisi pekerjaan, 13 orang (17,6%) menjawab sangat setuju, 47 orang (63,5%)

menjawab setuju, 14 orang (18,9%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju (0%), tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.11 adalah 3,99.

Item pertanyaan fasilitas instansi lengkap dan layak pakai (Z.12) pada indikator kondisi pekerjaan, 12 orang (16,2%) menjawab sangat setuju, 41 orang (55,4%) menjawab setuju, 18 orang (24,3%) menjawab netral, 3 orang (4,1%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.12 adalah 3,84.

Item pertanyaan instansi menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja (Z.13) pada indikator keamanan pekerjaan, 3 orang (4,1%) menjawab sangat setuju, 38 orang (51,4%) menjawab setuju, 25 orang (33,8%) menjawab netral, 7 orang (9,5%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.13 adalah 3,47.

Item pertanyaan penanganan yang tanggap oleh instansi apabila terjadi kecelakaan (Z.14) pada indikator keamanan pekerjaan, 4 orang (5,4%) menjawab sangat setuju, 46 orang (62,2%) menjawab setuju, 20 orang (27,0%) menjawab netral, 4 orang (5,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z.14 adalah 3,68

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana data yang telah diperoleh tidak menyimpang dari variabel yang telah diteliti. Suatu indikator instrumen apabila memiliki nilai kritis koefisien korelasi (r) sebesar 0,30 dan level signifikan 5% (0,05).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X1)	Lingkungan 1	0,669	0,000	Valid
	Lingkungan 2	0,536	0,000	Valid
	Lingkungan 3	0,783	0,000	Valid
	Organisasional 1	0,602	0,000	Valid
	Organisasional 2	0,698	0,000	Valid
	Organisasional 3	0,742	0,000	Valid
	Individu 1	0,379	0,000	Valid
	Individu 2	0,774	0,000	Valid
OCB (X2)	<i>Altruism 1</i>	0,683	0,000	Valid
	<i>Altruism 2</i>	0,571	0,000	Valid
	<i>Conscientiousness 1</i>	0,575	0,000	Valid
	<i>Conscientiousness 2</i>	0,661	0,000	Valid
	<i>Sportmanship 1</i>	0,614	0,000	Valid
	<i>Sportmanship 2</i>	0,603	0,000	Valid

	<i>Courtesy 1</i>	0,537	0,000	Valid
	<i>Courtesy 2</i>	0,676	0,000	Valid
	<i>Civic virtue 1</i>	0,741	0,000	Valid
	<i>Civic virtue 2</i>	0,654	0,000	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>Thinking of quitting 1</i>	0,762	0,000	Valid
	<i>Thinking of quitting 2</i>	0,780	0,000	Valid
	<i>Thinking of quitting 3</i>	0,846	0,000	Valid
	<i>Intention to search for alternative 1</i>	0,782	0,000	Valid
	<i>Intention to search for alternative 2</i>	0,756	0,000	Valid
	<i>Intention to search for alternative 3</i>	0,651	0,000	Valid
	<i>Intention to quit 1</i>	0,800	0,000	Valid
	<i>Intention to quit 2</i>	0,651	0,000	Valid
	<i>Intention to quit 3</i>	0,659	0,000	Valid
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	Imbalan 1	0,513	0,000	Valid
	Imbalan 2	0,401	0,000	Valid
	Pekerjaan itu sendiri 1	0,578	0,000	Valid
	Pekerjaan itu sendiri 2	0,632	0,000	Valid
	Peluang promosi 1	0,728	0,000	Valid
	Peluang promosi 2	0,677	0,000	Valid
	Supervisi 1	0,719	0,000	Valid
	Supervisi 2	0,517	0,000	Valid
	Rekan kerja 1	0,701	0,000	Valid
	Rekan kerja 2	0,813	0,000	Valid
	Kondisi pekerjaan 1	0,692	0,000	Valid
	Kondisi pekerjaan 2	0,710	0,000	Valid

	Keamanan pekerjaan 1	0,611	0,000	Valid
	Keamanan pekerjaan 2	0,531	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) $> 0,30$ dan nilai sig. $< 0,05$. Ini menandakan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Stres Kerja	0,833	0,60	Reliabel
OCB	0,822	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,898	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,883	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel $> 0,60$ sehingga hasil penelitian ini reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang sedang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas metode yang digunakan adalah Uji *Kolmogrov-Smirnov* dimana apabila sig. $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Z	0,200	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Uji *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai $0,200 > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat hubungan linier antar variabel yang sedang diteliti. Apabila $\text{sig. linearity} < 0,05$ maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Linearitas

Model	Sig. Linearity X1	Sig. Linearity X2	Keterangan
X ke Z	0,000	0,000	Linier
X ke Y	0,000	0,001	Linier
Z ke Y	0,000		Linier

Sumber: Data diolah, 2022

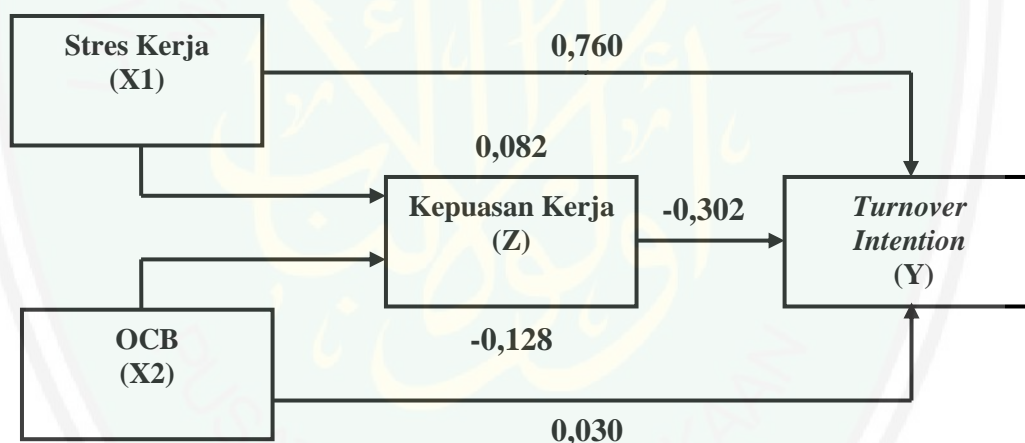
Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua model penelitian linier karena memiliki nilai $\text{sig. linearity} < 0,05$

4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali atau menggunakan dua model yaitu:

1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dengan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Model analisis jalur yaitu X1 dan X2 terhadap Z.
2. Model 2 untuk mengetahui hubungan antar variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Model analisis jalur yaitu X1, X2, dan Z terhadap Y.

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)



Tabel 4.12
Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1.	X1 terhadap Y	0,760		
2.	X2 terhadap Y	0,030		
3.	X1 terhadap Y melalui Z		$(-0,274 \times -0,302)$ $= 0,082$	$(0,760 + 0,082) =$ $0,842$
4.	X2 terhadap Y melalui Z		$(0,424 \times -0,302)$ $= -0,128$	$0,030 + (-0,128)$ $= -0,098$
5.	Z terhadap Y	-0,302		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,760.
2. Pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,030.
3. Pengaruh tidak langsung Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,082.
4. Pengaruh tidak langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar -0,128.
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,302.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji t

Uji t merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig
1	X1 ke Y	0,760	14.039	0,000
2	X2 ke Y	0,030	522	0,603
3	X1 ke Y melalui Z	0,082	1.744	0,000

4	X2 ke Y melalui Z	-0,128	-2.461	0,000
5	Z ke Y	-0,302	-5.052	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

1. Pengaruh langsung Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Stres Kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,760. Dengan nilai t hitung 14.039 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Stres Kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, OCB (X2) berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,030. Dengan nilai t hitung 522 lebih kecil dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,603 > 0,05$ yang berarti OCB (X2) tidak berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* (Y).

3. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,082. Dengan nilai t hitung 1.744 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti secara tidak langsung Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, pengaruh OCB (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,128. Dengan nilai t hitung 2.461 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti secara tidak langsung OCB (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,302. Dengan nilai t hitung 5.052 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi)

Uji sobel (uji mediasi) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Dalam penelitian ini untuk menghitung nilai dari pengaruh variabel intervening memanfaatkan *Sobel Test Calculator* sebagai berikut:

a. Uji Sobel X1 terhadap Y melalui Z

Gambar 4.3
Hasil Sobel Test Calculator X1 terhadap Y melalui Z

A: -0.403 ?
 B: -0.295 ?
 SE_A: 0.151 ?
 SE_B: 0.058 ?
 Calculate!
 Sobel test statistic: 2.36328029
 One-tailed probability: 0.00905698
 Two-tailed probability: 0.01811396

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar 2,363 > 1,96 dan nilai *one-tailed probability* 0,009 < 0,05. Disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Uji Sobel X2 terhadap Y melalui Z

Gambar 4.4
Hasil Sobel Test Calculator X2 terhadap Y melalui Z

A: 0.653 ?
 B: -0.295 ?
 SE_A: 0.158 ?
 SE_B: 0.058 ?
 Calculate!
 Sobel test statistic: -3.20749672
 One-tailed probability: 0.00066948
 Two-tailed probability: 0.00133896

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar

3,207 > 1,96 dan nilai *one-tailed probability* 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh OCB (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan bahwa Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel bebas (independen), *Turnover Intention* sebagai variabel terikat (dependen), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Diperoleh hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, OCB tidak berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Stres Kerja dan OCB terhadap *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.3.1 Pengaruh Langsung Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Stres Kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Badan Pusat Statistik Probolinggo sebesar 0,760. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 14.039 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H1 diterima yaitu Stres Kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Dimana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Hal ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel stres kerja yaitu X1.2 dimana pekerjaan yang dikerjakan pegawai Badan Pusat Statistik

Probolinggo membuat mereka jenuh dan stres. Untuk pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo yang berada di kantor kabupaten, faktor yang paling memicu munculnya stres kerja adalah faktor lingkungan (ketidakpastian politik). Hal ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner yang paling banyak berada pada indikator lingkungan. Banyaknya perubahan kebijakan pemerintah berdampak pada tingkat stres kerja pegawai, salah satunya yaitu adanya kasus korupsi jual beli jabatan yang dilakukan oleh Bupati Probolinggo pada tahun 2021, akibat kasus ini data-data statistik pemerintahan juga ikut berubah, yang membuat para pegawai Badan Pusat Statistik yang berada di kantor kabupaten harus bekerja ekstra untuk mengumpulkan data, mengolah, dan mempublikasikan kembali data-data statistik tersebut. Hal ini membuat para pegawai bekerja dalam tekanan dan membuat mereka menjadi stress dan memicu timbulnya niatan untuk meninggalkan pekerjaan.

Sedangkan untuk pegawai Badan Pusat Statistik yang berada di kantor kota, berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di merupakan pekerjaan yang monoton selama 8 jam dan waktu istirahat hanya 1 jam. Kondisi lingkungan kerja yang seperti ini membuat para pegawai menjadi jenuh saat melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan *turnover intention*. *Turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo kebanyakan terjadi pada kalangan pegawai yang masih honorer, namun pegawai yang sudah berstatus ASN juga dapat mengalami *turnover intention*. Hal ini terbukti dari jawaban responden pada variabel *turnover intention* paling banyak yaitu pegawai memiliki keinginan atau pikiran bahwa

tidak akan menghabiskan semua karir mereka di Badan Pusat Statistik Probolinggo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi dan Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa tingkat stres kerja sebagian besar disebabkan karena pekerjaan yang diberikan bersifat khusus dan ada desakan waktu dalam menyelesaikannya, sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Sa'adah dan Prasetio (2018), dan Fitriani dan Lo (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pandangan Islam mengenai stres kerja telah dijelaskan dalam firman Allah pada Surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا
 ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdo'a), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya

Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (Q.S. Al-Baqarah ayat 286)

Pada surah Al-Baqarah ayat 286 dijelaskan bahwa batas kemampuan setiap orang berbeda-beda dalam menghadapi ujian dari Allah. Beban yang di dapat dalam pekerjaan merupakan beban yang harus dihadapi. Sebagai orang beriman kita harus senantiasa berserah diri dan mengingat Allah saat sedang terpuruk dan banyak beban hidup di samping selalu berusaha sekuat kita, maka masalah apapun yang sedang dihadapi di dunia tidak akan membuat kita mengeluh atau stres apalagi berputus asa.

Begitu pula dengan ujian yang dialami pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo, dimana mereka diuji oleh Allah SWT dalam bentuk pekerjaan yang membuat mereka jenuh dan stres. Apabila mereka selalu senantiasa berusaha, sabar, dan mengingat Allah maka masalah tersebut tidak akan menjadi penghalang.

4.3.2 Pengaruh Langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh OCB (X2) secara langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Badan Pusat Statistik Probolinggo sebesar 0,030. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 522 lebih kecil dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,603 > 0,05$ sehingga H2 ditolak yaitu OCB (X2) tidak

berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* (Y). Dimana peningkatan OCB belum berdampak pada keinginan pegawai untuk pindah atau meninggalkan organisasi. Hal ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel OCB yaitu X2.7, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja pada indikator *courtesy*. Indikator *courtesy* adalah perilaku karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya, hal ini dilakukan untuk menghindari masalah pribadi. Dapat dilihat bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo memiliki perilaku OCB dalam dirinya hanya sebatas untuk menghargai dan memperhatikan hubungan dengan sesama individu di tempat kerja, bukan terhadap instansi tempat mereka bekerja sehingga tidak berdampak langsung terhadap keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.* (2017), Saraswati dan Ribek (2018), dan Fauziridwan *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam arti bahwa OCB tidak memberikan kontribusi terhadap keinginan keluar dari perusahaan.

OCB dalam Islam juga di pertegas oleh firman Allah SWT pada Surah An-Naba' ayat 39 yang berbunyi:

ذَلِكَ الْيَوْمُ الْحَقُّ ۚ فَمَنْ شَاءَ اتَّخَذْ إِلَىٰ رَبِّهِ مَآبًا

Artinya: “Itulah hari yang pasti terjadi. Maka barangsiapa menghendaki niscaya dia menempuh jalan kembali kepada Tuhannya.” (Q.S. An-Naba' ayat 39)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa setiap manusia diberi kebebasan

memilih dalam hidupnya, karena manusia telah diberi akal dan pikiran oleh Allah sehingga apa yang mereka lakukan memanglah atas dasar pilihannya. Begitu pula dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan, maka bebas bagi manusia untuk memilih yang baik bagi dirinya baik itu tidak mengerjakan atau tetap mengerjakan pekerjaannya. Seseorang berperilaku OCB dalam pekerjaannya karena ingin mendapat ridha Allah dan menginginkan kehidupan yang baik di dunia maupun akhirat. Perilaku OCB sendiri bertumpu pada ajaran Islam yang saling mencintai dan menyayangi (*mahabah*), dimana selalu ingin memberi dan tidak pamrih hanya mengedepankan moral dan kemanusiaan.

4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada Badan Pusat Statistik Probolinggo sebesar 0,082. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 1.744 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil uji sobel menggunakan *Sobel Test Calculator* menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $2,363 > 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* $0,009 < 0,05$ sehingga H3 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja pada *turnover intention* secara signifikan. Apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang semakin tinggi, cenderung akan membuat karyawan merasakan

penurunan pada kepuasan kerja dimana hal ini akan mengakibatkan meningkatnya niat untuk meninggalkan tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja dapat mengurangi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Pegawai yang mengalami stres cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang monoton dan membuat jenuh menjadi indikator stres paling tinggi yang dirasakan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pusat Statistik Probolinggo sering kali menghadapi permasalahan saat bekerja, di antaranya masalah terlambatnya pengumpulan data, pengolahan dan penyajian data statistik, rendahnya produktifitas, pelayanan kurang memuaskan dan sebagainya. Hal ini menyebabkan tingkat stres kerja pegawai terhadap pekerjaannya masih cenderung tinggi dan kepuasan kerja akan menurun. Sedangkan indikator kepuasan kerja yang paling tinggi dirasakan oleh pegawai adalah imbalan, dimana gaji selalu diberikan tepat waktu. Oleh karena itu, meningkatkan aspek kepuasan kerja pegawai akan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sopiah dan Sangadji (2020), dan Fitriani dan Lo (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Dalam Hadits Riwayat Al-Bukhari No. 7066 dan Muslim No. 2675 yang berbunyi:

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

Artinya: “Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan

persangkaannya kepadaku.” (HR. Al-Bukhari No.7066 dan Muslim No. 2675)

Dalam hadits tersebut diterangkan bahwa Allah akan memperlakukan seorang hamba sesuai dengan prasangkanya kepada Allah, dan Allah akan berbuat pada hamba-Nya sesuai dengan harapan baik atau buruk dari hamba tersebut. Maka hendaknya kita selalu menjadikan baik prasangka dan harapan kita kepada Allah SWT. Seorang Muslim yang beriman akan menjadikan musibah dan cobaan di dunia baik dalam hal kehidupan sebagai penyempurnaan penghambaan diri kepada Allah. Apabila melakukan pekerjaan dengan prasangka yang baik, maka akan muncul keikhlasan dan kepuasan dalam diri dan tidak akan ada niatan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

(X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh OCB (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada Badan Pusat Statistik Probolinggo sebesar -0,128. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,461 lebih besar dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil uji sobel menggunakan *Sobel Test Calculator* menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $3,207 > 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* $0,000 < 0,05$ sehingga H4 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh OCB (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muaja *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki OCB tinggi, kepuasan terhadap pekerjaannya juga akan semakin tinggi sehingga mereka

memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memberikan sumbangsih positif terhadap perusahaan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa tingkat OCB tertinggi yang dimiliki pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja mereka. Para pegawai berperilaku OCB dengan memberikan dukungan satu sama lain sehingga timbul perasaan positif di dalam lingkungan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dalam Badan Pusat Statistik Probolinggo serta rekan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini juga didasari oleh firman Allah SWT pada surah Asy-Syu'ara ayat 188 yang berbunyi:

قَالَ رَبِّيَ أَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Dia (Syu'aib) berkata, *“Tuhanku lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan.”* (Q.S. Asy-Syu'ara ayat 188)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa apapun pekerjaan (amal perbuatan) yang dilakukan oleh setiap Muslim akan memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan ataupun ketidakpuasan mereka. Seorang Muslim akan merasa puas apabila dia telah mengerjakan pekerjaannya dalam jalan kebajikan, dan sebaliknya. Perilaku OCB adalah perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam dimana mengajarkan umatnya untuk saling tolong menolong dalam berbuat kebajikan Pekerjaan yang dilakukan pun akan memiliki nilai terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya karena tidak lepas dari Allah SWT. Sehingga tidak

akan muncul niatan untuk keluar dari pekerjaan.

4.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Badan Pusat Statistik Probolinggo sebesar -0,302. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 5.052 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_5 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan keluar dari pekerjaan, begitu pula sebaliknya.

Menurut Robbins (2003) terdapat empat faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang suportif. Teori ini sejalan dengan fenomena yang terjadi pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo dimana mereka merasakan kepuasan kerja paling tinggi saat mendapat imbalan/gaji yang wajar dan tepat waktu. Badan Pusat Statistik Probolinggo telah memberikan sistem penggajian yang jelas, tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan atau kemampuan pegawai sehingga pegawai merasa gaji yang mereka dapat terlihat adil berdasarkan pada pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar penggajian. Hal ini dapat membuat tingkat *turnover intention* menurun apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh

Dewi dan Wibawa (2016), Fauziridwan *et al.* (2018), Yo dan Supartha (2019), dan Ramlah *et.al* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi atau ungkapan sikap (perasaan) seorang individu terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada emosi yang dirasakan. Allah SWT berfirman dalam surah At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.” (Q.S. At-Taubah ayat 59)

Ayat diatas menjelaskan tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Dimana ketiga hal tersebut sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja yaitu kepuasan kerja. Sebagai proses dalam bekerja, ikhlas, sabar, dan syukur memberikan nilai positif tersendiri bagi seorang individu sehingga pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya pun tidak ada.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Pekerjaan yang dikerjakan pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo membuat mereka jenuh dan stres sehingga memunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
- 2) *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh secara langsung *turnover intention* pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo memiliki perilaku OCB dalam dirinya hanya sebatas untuk menghargai dan memperhatikan hubungan dengan sesama rekan kerja di tempat kerjanya, bukan terhadap instansi tempat mereka bekerja sehingga tidak berdampak langsung terhadap keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan.
- 3) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Kepuasan kerja dapat mengurangi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo, pegawai yang mengalami stres cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga meningkatkan aspek kepuasan kerja pegawai akan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

- 4) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh OCB terhadap *turnover intention* pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Perilaku OCB pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo paling banyak dilakukan dengan memberikan dukungan antar rekan kerja sehingga timbul perasaan positif di dalam lingkungan kerja mereka, kepuasan kerja pun akan semakin tinggi dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan semakin rendah.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* pada pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo. Pegawai Badan Pusat Statistik Probolinggo merasakan kepuasan kerja yang cukup tinggi dan tingkat paling tinggi saat mendapat imbalan/gaji yang wajar dan tepat waktu. Hal ini dapat membuat tingkat *turnover intention* menurun apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Bagi Badan Pusat Statistik Probolinggo:

Badan Pusat Statistik Probolinggo hendaknya dapat meningkatkan kepuasan kerja, melakukan cara agar dapat mengelola dan mengurangi stres kerja yang dirasakan pegawai agar tidak muncul keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengembangkan hasil penelitian dan menambah variabel lain yang dapat

mempengaruhi stres kerja, OCB, kepuasan kerja, dan turnover *intention* untuk memperkuat hasil penelitian.

- b. Menambah jumlah responden pada penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1 (2). 52-58.
- Al-Qur'an dan terjemahan.
- Ananda, Wahyu. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan *Turnover Intention* Pada Pegawai PT. Bank BNI *Life Insurance* Cabang Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*. 4 (10). 284-296.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, K. Ayu Budiasti Purnama dan Wibawa, I Made Artha. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (6). 3560-3588.
- Dewi, Putu Sofia Andi dan Sriathi, AA Ayu. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 8 (6). 3646-3673.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fakhri, R. M. I., Sudiro, Ahmad., dan Suryadi, Nanang. (2021). The Effect of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Turnover Intention with the Mediation of Employee Engagement. *International Journal of Latest Research and Social Science (IJLRHSS)*. 4 (2).133-137.
- Fauziridwan, M., R. A, Wiwiek., dan A. M, Abdul. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*. 20 (1). 1-23.
- Fitria, Novy. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada Perawat RS. X Di Surabaya. *Jurnal STIE Mandala Jember*. 11 (2). 256-272.

Fitriani, P dan Lo, Johannes Singmin. (2020). Job Satisfaction As A Mediator Of Effect Job Stress And Career Development On Employee Turnover Intention PT PKSS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. 1 (4). 580-592.

Ghodang, Hiroymus. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian*. Medan: PT. Penerbit Mitra Grup.

Gozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadits Riwayat Ahmad.

Hadits Riwayat Al-Bukhari.

Hadits Riwayat Muslim.

Handoko, T. Hani. (2002) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua). Jakarta: PT. Prehallindo.

Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*: Jakarta.

Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso. (2009). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh*. Erlangga: Jakarta.

Kim, Hansung dan Stoner, Madelaine. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Journal of Human Service Organization*. 32 (3). 5-25.

Kumara, Bogy Juniar Gintang. (2017). *Modal Psikologis, Tuntutan Kerja Dan Keterikatan Kerja*. Skripsi dipublikasikan.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Terjemahan: Vivin Andhika. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management Research*. 21 (3). 211-277.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior Eight Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Memon, Ali Mumtaz., dkk. (2017). The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and turnover intention. *Journal of Organizational Effectiveness; People and Performance*. 4 (3). 267-290.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muaja, F. G, Irvan Trang, dan Lumintang, Genita G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA*. 9 (1). 715-723.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: BP. Universitas Indonesia (UI Press).
- Organ, D. W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.
- Putra, Dewa Made Bayu Adi dan Mujiati, Ni Wayan. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 8 (7). 4045-4072.

- Ramlah, Sri, Achmad Sudiro dan Juwita, Himmiyatul Amanah Jiwa. (2021). The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*. 10 (4). 117-127.
- Ridwan, Engkos dan Kuncoro, Achmad. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid 1. Jakarta: PT. Prehalindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-1*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2018). *Essentials of Organizational Behavior Foueteenth Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya dan Ribek, Pande Ketut. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Negari Coffe Luwak. *Juima*. 8 (1). 116-127.
- Sasmito, Rohmat Aji. (2020). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Thesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sa'adah, Samrotu dan Prasetio, Arif Partono. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 13 (1). 59-67.
- Setiyanto, Adi Irawan dan Hidayati, Selvi Nurul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 5 (1). 105-110.
- Sopiah dan Sangadji, Etta Mamang. (2020). The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *Journal International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry*. 66-82.

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

Suppayah, Maheswaran. (2010). Effects Of Job Insecurity On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Tesis*. Universitas of Malaysia.

Supriyanto, A. Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A. Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.

Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Supartha, W. G. (2019). Effect of Job Stress, Emotional Weakness and Job Satisfaction on Intention to Leave. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. 6 (4). 97-106.

LAMPIRAN 1**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Marta Istifarini

NIM/Jurusan : 18510166/Manajemen

Pembimbing : Setiani, M.M

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	10 September 2021	Pengajuan Judul	
2.	16 September 2021	Konsultasi BAB I	
3.	06 Oktober 2021	Konsultasi BAB I, II, III	
4.	07 Oktober 2021	Konsultasi revisi BAB I, II, III	
5.	08 Oktober 2021	ACC Proposal	
6.	25 Oktober 2021	ACC Seminar Proposal	
7.	13 Januari 2022	Konsultasi BAB IV dan V	
8.	17 Januari 2022	Konsultasi revisi BAB IV dan V	
9.	25 Januari 2022	ACC Skripsi	

Malang, 25 Januari 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP. 197406042006041002

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITI

Nama lengkap : Marta Istifarini
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 05 Maret 1999
Alamat Asal : Dusun Paleran RT 11/RW 03, Desa Maron Wetan,
Kec. Maron, Kab. Probolinggo, Jawa Timur
No. Telepon : 085230546524
Email : martaistifarini999@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : SDN Maron Wetan 1
2011 – 2014 : SMPN 1 Maron
2014 – 2017 : SMAN 1 Kraksaan
2018 – 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2018 – 2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2019 – 2020 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN 3**KUESIONER PENELITIAN****SKRIPSI****“PENGARUH STRES KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROBOLINGGO”**

Dengan hormat,

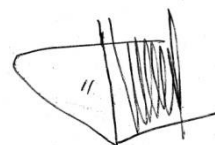
Assalamualaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera Untuk Semua.

Saya Marta Istifarini mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi sebagai responden yang memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo”** dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Marta Istifarini

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut:

1. Nama Responden (boleh tidak diisi) :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

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

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. STRES KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.					
2.	Pekerjaan yang dikerjakan membuat jenuh.					
3.	Keamanan dalam bekerja terjamin.					
4.	Target dan tuntutan pekerjaan dari kantor terlalu tinggi.					
5.	Waktu bekerja dan istirahat telah sesuai.					
6.	Rekan kerja memberikan dukungan yang cukup.					
7.	Masalah pribadi dan pekerjaan adalah hal yang terpisah.					
8.	Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
9.	Bekerja dengan emosi menjadi tidak efektif.					

B. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i> .					
2.	Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk.					
3.	Hadir tepat waktu.					
4.	Tidak membuang-buang waktu.					
5.	Menahan diri dari mengeluh.					
6.	Bersedia menerima kritik dan saran.					
7.	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					
8.	Menjaga <i>image</i> instansi.					

9.	Terlibat dalam fungsi yang membantu instansi.					
10.	Mengikuti perkembangan keadaan kantor.					

C. TURNOVER INTENTION

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Memiliki pikiran untuk meninggalkan kantor tempat saya bekerja.					
2.	Memiliki pikiran bahwa bekerja disini hanya sementara.					
3.	Memiliki pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di kantor ini.					
4.	Sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.					
5.	Memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai.					
6.	Memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik di tempat lain dan saya berkeinginan untuk menerimanya.					
7.	Memiliki keinginan untuk berpindah instansi.					
8.	Secepatnya saya akan meninggalkan instansi.					
9.	Akan memutuskan untuk meninggalkan instansi apabila pekerjaan tidak sesuai.					

D. KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
2.	Gaji diberikan tepat waktu oleh instansi.					

3.	Pekerjaan sangat menarik.					
4.	Pekerjaan yang di dapat sesuai dengan kemampuan.					
5.	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai yang berprestasi untuk dipromosikan.					
6.	Instansi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik.					
7.	Atasan memberikan arahan dan dukungan dalam bekerja.					
8.	Gaya kepemimpinan atasan telah sesuai.					
9.	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama.					
10.	Rekan kerja komunikatif.					
11.	Lingkungan kerja yang nyaman.					
12.	Fasilitas kantor lengkap dan layak pakai.					
13.	Kantor menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja.					
14.	Penanganan yang tanggap oleh instansi apabila terjadi kecelakaan kerja.					

LAMPIRAN 4

1. Data Kuesioner Stres Kerja (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	27
3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	23
4	2	4	1	4	1	1	3	1	3	20
5	2	4	2	3	2	3	2	2	2	22
6	2	3	2	3	1	2	2	1	3	19
7	2	5	3	5	2	3	2	1	3	26
8	2	3	2	2	2	3	2	2	3	21
9	1	5	1	5	1	1	1	1	3	19
10	2	3	1	4	1	1	1	1	4	18
11	3	5	3	5	3	3	3	3	3	31
12	3	4	3	4	2	2	2	3	3	26
13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
14	4	4	4	4	4	3	2	2	3	30
15	3	4	3	4	2	3	2	3	4	28
16	2	5	3	4	2	4	2	3	4	29
17	4	4	3	4	2	2	2	2	3	26
18	4	3	2	3	2	2	2	2	2	22
19	3	3	3	3	2	2	2	3	4	25
20	3	3	3	3	2	3	1	2	3	23
21	2	4	3	3	2	2	1	2	3	22
22	2	4	2	4	1	3	2	1	3	22
23	2	2	2	2	3	1	1	1	2	16
24	1	5	2	4	2	1	1	2	3	21
25	2	3	2	3	2	2	2	1	4	21
26	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22
27	2	3	2	3	2	2	2	2	3	21
28	3	4	2	4	2	2	2	1	3	23
29	3	5	3	5	3	3	1	3	4	30
30	3	4	2	3	2	3	1	1	3	22
31	3	4	3	3	3	2	2	2	3	25
32	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22
33	4	5	4	5	4	3	2	4	5	36
34	4	4	5	4	4	2	2	2	4	31
35	3	4	3	4	3	4	2	2	4	29
36	4	5	4	5	4	2	1	3	4	32
37	4	4	3	5	2	4	2	3	4	31

38	3	4	3	4	2	4	2	2	4	28
39	4	5	4	5	3	4	2	4	5	36
40	4	3	4	3	2	2	3	2	3	26
41	3	3	3	2	2	2	1	2	3	21
42	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	4	4	3	4	3	5	3	3	5	34
45	4	3	3	3	2	2	2	3	3	25
46	3	3	3	3	1	2	2	1	3	21
47	4	4	3	4	3	3	2	2	4	29
48	3	4	3	4	3	4	2	3	4	30
49	3	4	5	4	3	5	3	2	4	33
50	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30
51	4	3	3	3	2	2	2	2	3	24
52	4	5	4	5	4	4	2	3	4	35
53	4	3	3	3	2	2	1	2	3	23
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
55	3	4	3	4	2	1	1	2	3	23
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
57	4	4	3	4	2	3	2	2	3	27
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
59	2	3	2	3	2	2	1	2	3	20
60	4	4	3	4	2	4	2	3	4	30
61	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
63	3	3	3	3	2	3	2	3	4	26
64	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
65	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
66	2	4	2	4	2	2	2	2	3	23
67	4	4	4	4	3	3	2	2	4	30
68	4	4	4	4	2	3	2	3	4	30
69	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
70	3	4	3	3	3	2	2	2	3	25
71	3	4	3	3	3	2	2	2	3	25
72	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
73	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
74	4	4	3	4	2	2	2	2	3	26

2. Data Kuesioner OCB (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	33
2	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	38
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	2	4	4	2	4	5	4	4	5	38
6	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	44
7	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	44
8	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
12	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	42
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
19	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	43
20	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	42
21	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	42
22	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	43
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
24	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
26	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
27	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	40
28	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	44
29	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	33
30	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	43
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
32	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	34
33	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	33
34	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	31
35	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	38
36	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	38
37	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
38	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45

39	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	44
40	2	2	4	4	4	4	5	4	4	3	36
41	5	2	5	2	1	2	4	5	4	4	34
42	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	43
43	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43
44	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	42
45	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	37
46	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	42
47	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	37
49	3	2	4	5	3	4	5	5	4	4	39
50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
51	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
52	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
53	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
55	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	37
56	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
58	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
59	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
63	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	41
64	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	41
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
66	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	42
67	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
69	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
72	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
73	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40
74	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	43

3. Data Kuesioner *Turnover Intention* (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	24
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	2	3	2	1	2	3	2	2	2	19
6	2	3	2	1	1	1	2	2	4	18
7	2	2	4	2	4	4	2	2	4	26
8	2	2	2	2	3	3	2	2	3	21
9	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
10	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
11	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30
12	3	3	4	2	4	2	2	3	2	25
13	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
14	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30
15	4	4	4	3	4	3	4	3	3	32
16	4	4	4	2	4	2	4	1	2	27
17	2	4	4	2	3	2	2	2	3	24
18	2	4	2	2	3	2	2	2	2	21
19	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25
20	3	2	4	2	2	2	2	2	2	21
21	1	2	2	2	2	2	1	1	1	14
22	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16
23	2	2	2	2	3	1	1	1	2	16
24	1	5	2	2	3	1	1	1	2	18
25	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
26	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
28	3	2	2	2	2	2	2	1	1	17
29	5	5	5	3	3	3	3	3	4	34
30	1	1	2	2	2	3	1	1	4	17
31	2	4	4	3	4	2	3	2	3	27
32	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22
33	5	5	5	5	3	3	5	3	5	39
34	4	4	5	2	4	2	4	2	4	31
35	2	3	4	2	3	4	2	2	3	25
36	4	4	5	4	4	2	4	3	4	34
37	4	3	3	5	2	1	4	4	5	31
38	2	4	4	2	2	3	4	2	3	26

39	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
40	4	4	4	2	2	2	4	2	2	26
41	1	2	2	2	2	2	1	2	4	18
42	2	2	2	2	2	1	2	1	4	18
43	2	2	3	2	1	2	1	1	3	17
44	3	4	4	4	4	5	3	2	5	34
45	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
46	2	2	3	2	1	2	2	1	4	19
47	4	3	2	4	4	3	2	2	2	26
48	2	3	3	3	3	4	3	3	4	28
49	3	4	5	4	3	5	3	2	4	33
50	3	3	3	3	3	4	3	3	2	27
51	2	3	2	3	2	2	3	2	3	22
52	3	4	4	5	5	5	4	3	4	37
53	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
54	2	2	2	1	1	2	2	2	3	17
55	4	2	3	1	2	1	3	2	2	20
56	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16
57	3	3	3	2	3	2	3	2	3	24
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
59	2	2	2	1	2	2	2	2	3	18
60	4	2	4	3	3	2	4	2	2	26
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
62	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19
63	3	3	3	1	1	1	3	3	1	19
64	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
66	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
67	4	3	4	3	3	3	3	2	3	28
68	4	4	4	2	3	2	4	3	4	30
69	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
70	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20
71	2	2	4	4	2	2	3	2	4	25
72	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
74	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23

4. Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

N O	Z. 1	Z. 2	Z. 3	Z. 4	Z. 5	Z. 6	Z. 7	Z. 8	Z. 9	Z.1 0	Z.1 1	Z.1 2	Z.1 3	Z.1 4	Total
1	4	5	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	47
2	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	54
3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	1	2	51
4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	63
5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	56
6	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	55
7	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	53
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	54
9	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	59
10	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	62
11	4	5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
12	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	52
13	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	5	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	43
16	4	5	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	46
17	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	51
18	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	51
19	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	50
20	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	50
21	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	57
22	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	58
23	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	54
24	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	50
25	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	60
28	2	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	55
29	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
30	4	5	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	59
31	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
32	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	51
33	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	39
34	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	49
35	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	58
36	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	36
37	2	3	1	2	1	2	2	3	4	2	3	2	3	2	32

38	4	5	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	47
39	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	42
40	5	5	2	2	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	53
41	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	58
42	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	61
43	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	58
44	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	63
45	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	54
46	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	51
47	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	50
48	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	46
49	4	1	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	51
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
52	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	53
53	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	52
54	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	59
55	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
57	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	49
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	51
62	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	51
63	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
64	2	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	47
65	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	52
66	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
67	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	49
68	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	48
69	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	45
70	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	56
71	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	48
72	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	51
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
74	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	55

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	59,5	59,5	59,5
	Perempuan	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	16	21,6	21,6	21,6
	31 - 40 tahun	28	37,8	37,8	59,5
	> 41 tahun	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	8	10,8	10,8	10,8
	> 3 tahun	66	89,2	89,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

2. Jawaban Responden

a. Stres Kerja (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,03	3,69	2,91	3,57	2,42	2,66	2,01	2,27	3,32

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	16	21,6	21,6	24,3
	Netral	34	45,9	45,9	70,3
	Setuju	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Netral	29	39,2	39,2	41,9
	Setuju	33	44,6	44,6	86,5
	Sangat Setuju	10	13,5	13,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
	Tidak Setuju	15	20,3	20,3	24,3
	Netral	44	59,5	59,5	83,8
	Setuju	10	13,5	13,5	97,3
	Sangat Setuju	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6,8	6,8	6,8
	Netral	31	41,9	41,9	48,6
	Setuju	29	39,2	39,2	87,8
	Sangat Setuju	9	12,2	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	37	50,0	50,0	58,1
	Netral	25	33,8	33,8	91,9
	Setuju	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	28	37,8	37,8	45,9
	Netral	27	36,5	36,5	82,4
	Setuju	11	14,9	14,9	97,3
	Sangat Setuju	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	17,6	17,6	17,6
	Tidak Setuju	47	63,5	63,5	81,1
	Netral	14	18,9	18,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	14,9	14,9	14,9
	Tidak Setuju	35	47,3	47,3	62,2
	Netral	25	33,8	33,8	95,9
	Setuju	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
	Netral	47	63,5	63,5	67,6
	Setuju	21	28,4	28,4	95,9
	Sangat Setuju	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

2. OCB (X2)**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,82	3,39	4,36	4,22	3,70	4,20	4,51	4,39	4,09	4,03

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9,5	9,5	9,5
	Netral	12	16,2	16,2	25,7
	Setuju	42	56,8	56,8	82,4
	Sangat Setuju	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	15	20,3	20,3	21,6
	Netral	18	24,3	24,3	45,9
	Setuju	34	45,9	45,9	91,9
	Sangat Setuju	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6,8	6,8	6,8
	Setuju	37	50,0	50,0	56,8
	Sangat Setuju	32	43,2	43,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Netral	6	8,1	8,1	9,5
	Setuju	43	58,1	58,1	67,6
	Sangat Setuju	24	32,4	32,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	4	5,4	5,4	6,8
	Netral	19	25,7	25,7	32,4
	Setuju	42	56,8	56,8	89,2
	Sangat Setuju	8	10,8	10,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Netral	4	5,4	5,4	6,8
	Setuju	48	64,9	64,9	71,6
	Sangat Setuju	21	28,4	28,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	48,6	48,6	48,6
	Sangat Setuju	38	51,4	51,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4,1	4,1	4,1
	Setuju	39	52,7	52,7	56,8
	Sangat Setuju	32	43,2	43,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	14,9	14,9	14,9
	Setuju	45	60,8	60,8	75,7
	Sangat Setuju	18	24,3	24,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	18,9	18,9	18,9
	Setuju	44	59,5	59,5	78,4
	Sangat Setuju	16	21,6	21,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

3. Turnover Intention (Y)

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,66	2,91	3,04	2,41	2,54	2,38	2,61	2,11	2,81

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	37	50,0	50,0	55,4
	Netral	16	21,6	21,6	77,0
	Setuju	14	18,9	18,9	95,9
	Sangat Setuju	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	32	43,2	43,2	44,6
	Netral	18	24,3	24,3	68,9
	Setuju	19	25,7	25,7	94,6
	Sangat Setuju	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	31	41,9	41,9	41,9
	Netral	15	20,3	20,3	62,2
	Setuju	22	29,7	29,7	91,9
	Sangat Setuju	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	13,5	13,5	13,5
	Tidak Setuju	39	52,7	52,7	66,2
	Netral	13	17,6	17,6	83,8
	Setuju	9	12,2	12,2	95,9
	Sangat Setuju	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	12,2	12,2	12,2
	Tidak Setuju	32	43,2	43,2	55,4
	Netral	18	24,3	24,3	79,7
	Setuju	14	18,9	18,9	98,6
	Sangat Setuju	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	12,2	12,2	12,2
	Tidak Setuju	42	56,8	56,8	68,9
	Netral	12	16,2	16,2	85,1
	Setuju	8	10,8	10,8	95,9
	Sangat Setuju	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	33	44,6	44,6	52,7
	Netral	21	28,4	28,4	81,1

Setuju	12	16,2	16,2	97,3
Sangat Setuju	2	2,7	2,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	14,9	14,9	14,9
Tidak Setuju	46	62,2	62,2	77,0
Netral	15	20,3	20,3	97,3
Setuju	2	2,7	2,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5,4	5,4	5,4
Tidak Setuju	30	40,5	40,5	45,9
Netral	20	27,0	27,0	73,0
Setuju	16	21,6	21,6	94,6
Sangat Setuju	4	5,4	5,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

4. Kepuasan Kerja (Z)

Statistics

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14
N Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,88	4,38	3,20	3,46	3,92	3,73	3,88	3,47	4,04	4,04	3,99	3,84	3,47	3,68

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6,8	6,8	6,8
	Netral	7	9,5	9,5	16,2
	Setuju	54	73,0	73,0	89,2
	Sangat Setuju	8	10,8	10,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Netral	4	5,4	5,4	6,8
	Setuju	34	45,9	45,9	52,7
	Sangat Setuju	35	47,3	47,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	9	12,2	12,2	14,9
	Netral	37	50,0	50,0	64,9
	Setuju	24	32,4	32,4	97,3
	Sangat Setuju	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	14,9	14,9	14,9
	Netral	24	32,4	32,4	47,3
	Setuju	33	44,6	44,6	91,9
	Sangat Setuju	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	2,7
	Netral	16	21,6	21,6	24,3
	Setuju	41	55,4	55,4	79,7
	Sangat Setuju	15	20,3	20,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
	Netral	24	32,4	32,4	36,5
	Setuju	37	50,0	50,0	86,5
	Sangat Setuju	10	13,5	13,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
	Netral	15	20,3	20,3	24,3
	Setuju	44	59,5	59,5	83,8
	Sangat Setuju	12	16,2	16,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	4	5,4	5,4	6,8
	Netral	35	47,3	47,3	54,1
	Setuju	27	36,5	36,5	90,5
	Sangat Setuju	7	9,5	9,5	100,0

Total	74	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,4	5,4	5,4
Netral	7	9,5	9,5	14,9
Setuju	45	60,8	60,8	75,7
Sangat Setuju	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Z.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6,8	6,8	6,8
Netral	7	9,5	9,5	16,2
Setuju	42	56,8	56,8	73,0
Sangat Setuju	20	27,0	27,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Z.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	18,9	18,9	18,9
Setuju	47	63,5	63,5	82,4
Sangat Setuju	13	17,6	17,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Z.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,1	4,1	4,1
Netral	18	24,3	24,3	28,4
Setuju	41	55,4	55,4	83,8
Sangat Setuju	12	16,2	16,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Z.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	7	9,5	9,5	10,8
	Netral	25	33,8	33,8	44,6
	Setuju	38	51,4	51,4	95,9
	Sangat Setuju	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Z.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5,4	5,4	5,4
	Netral	20	27,0	27,0	32,4
	Setuju	46	62,2	62,2	94,6
	Sangat Setuju	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

	Sig. (2-tailed)	,000		,134	,063	,000	,058	,317	,224	,217	,420	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	,424*	,176	1	,492*	,228	,246*	,274*	,372*	,268*	,255*	,575*
	Sig. (2-tailed)	,000	,134		,000	,050	,035	,018	,001	,021	,028	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	,198	,217	,492*	1	,423*	,560*	,328*	,362*	,458*	,283*	,661*
	Sig. (2-tailed)	,090	,063	,000		,000	,000	,004	,002	,000	,014	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	,232*	,451*	,228	,423*	1	,363*	,217	,202	,337*	,233*	,614*
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,050	,000		,001	,063	,084	,003	,046	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	,100	,221	,246*	,560*	,363*	1	,333*	,449*	,353*	,380*	,603*
	Sig. (2-tailed)	,396	,058	,035	,000	,001		,004	,000	,002	,001	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	,316*	,118	,274*	,328*	,217	,333*	1	,340*	,411*	,339*	,537*
	Sig. (2-tailed)	,006	,317	,018	,004	,063	,004		,003	,000	,003	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.8	Pearson Correlation	,407*	,143	,372*	,362*	,202	,449*	,340*	1	,667*	,572*	,676*
	Sig. (2-tailed)	,000	,224	,001	,002	,084	,000	,003		,000	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.9	Pearson Correlation	,454*	,145	,268*	,458*	,337*	,353*	,411*	,667*	1	,783*	,741*
	Sig. (2-tailed)	,000	,217	,021	,000	,003	,002	,000	,000		,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

X2.10	Pearson Correlation	,394*	,095	,255*	,283*	,233*	,380*	,339*	,572*	,783*	1	,654*
	Sig. (2-tailed)	,001	,420	,028	,014	,046	,001	,003	,000	,000		,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2	Pearson Correlation	,683*	,571*	,575*	,661*	,614*	,603*	,537*	,676*	,741*	,654*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

TURNOVER INTENTION (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,577**	,666**	,514**	,504**	,278*	,738**	,532**	,305**	,762**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,008	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.2 Pearson Correlation	,577**	1	,670**	,483**	,608**	,381**	,637**	,451**	,394**	,780**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.3 Pearson Correlation	,666**	,670**	1	,528**	,603**	,477**	,706**	,449**	,520**	,846**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.4 Pearson Correlation	,514**	,483**	,528**	1	,607**	,568**	,514**	,460**	,532**	,782**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.5 Pearson Correlation	,504**	,608**	,603**	,607**	1	,585**	,437**	,325**	,337**	,756**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,005	,003	,000

N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.6 Pearson Correlation	,278*	,381**	,477**	,568**	,585**	1	,296*	,312**	,419**	,651**
Sig. (2-tailed)	,016	,001	,000	,000	,000		,010	,007	,000	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.7 Pearson Correlation	,738**	,637**	,706**	,514**	,437**	,296*	1	,603**	,462**	,800**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,010		,000	,000	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.8 Pearson Correlation	,532**	,451**	,449**	,460**	,325**	,312**	,603**	1	,411**	,651**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,007	,000		,000	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.9 Pearson Correlation	,305**	,394**	,520**	,532**	,337**	,419**	,462**	,411**	1	,659**
Sig. (2-tailed)	,008	,001	,000	,000	,003	,000	,000	,000		,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y Pearson Correlation	,762**	,780**	,846**	,782**	,756**	,651**	,800**	,651**	,659**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

KEPUASAN KERJA (Z)

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.1 0	Z.1 1	Z.1 2	Z.1 3	Z.1 4	Z
Z. Pearson 1 Correlati on	1	,23 6*	,27 4*	,26 4*	,26 7*	,25 8*	,27 6*	,08 2	,27 8*	,33 5**	,36 0**	,42 2**	,29 0*	,27 5*	,51 3**
Sig. (2- tailed)		,04 3	,01 8	,02 3	,02 1	,02 7	,01 7	,48 7	,01 6	,00 4	,00 2	,00 0	,01 2	,01 8	,00 0
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson 2 Correlati on	,23 6*	1	,08 0	,00 3	,32 9**	,27 1*	,17 0	,16 2	,22 7	,33 1**	,23 2*	,32 4**	,04 3	,20 4	,40 1**
Sig. (2- tailed)	,04 3		,49 7	,97 9	,00 4	,01 9	,14 7	,16 8	,05 2	,00 4	,04 6	,00 5	,71 5	,08 1	,00 0
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson 3 Correlati on	,27 4*	,08 0	1	,45 1**	,27 3*	,34 9**	,33 1**	,19 3	,40 1**	,41 8**	,29 0*	,26 6*	,35 2**	,36 0**	,57 8**
Sig. (2- tailed)	,01 8	,49 7		,00 0	,01 9	,00 2	,00 4	,10 0	,00 0	,00 0	,01 2	,02 2	,00 2	,00 2	,00 0
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson 4 Correlati on	,26 4*	,00 3	,45 1**	1	,37 2**	,37 3**	,34 0**	,28 2*	,48 9**	,45 7**	,41 1**	,40 4**	,35 1**	,26 8*	,63 2**
Sig. (2- tailed)	,02 3	,97 9	,00 0		,00 1	,00 1	,00 3	,01 5	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 2	,02 1	,00 0
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson 5 Correlati on	,26 7*	,32 9**	,27 3*	,37 2**	1	,69 9**	,59 8**	,30 8**	,40 9**	,53 7**	,46 5**	,52 8**	,26 9*	,37 5**	,72 8**
Sig. (2- tailed)	,02 1	,00 4	,01 9	,00 1		,00 0	,00 0	,00 8	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,02 0	,00 1	,00 0
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson 6 Correlati on	,25 8*	,27 1*	,34 9**	,37 3**	,69 9**	1	,47 3**	,31 0**	,24 1*	,38 5**	,35 4**	,54 0**	,36 4**	,34 6**	,67 7**

Sig. (2-tailed)	,027	,019	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,039	,001	,002	,000	,001	,003	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson Correlation	,276*	,170	,331**	,340**	,598**	,473**	1	,578**	,543**	,625**	,465**	,501**	,274*	,145	,719**
Sig. (2-tailed)	,017	,147	,004	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,018	,216	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson Correlation	,082	,162	,193	,282*	,308**	,310**	,578**	1	,220	,377**	,324**	,294*	,274*	,087	,517**
Sig. (2-tailed)	,487	,168	,100	,015	,008	,007	,000		,060	,001	,005	,011	,018	,463	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson Correlation	,278*	,227	,401**	,489**	,409**	,241*	,543**	,220	1	,842**	,483**	,407**	,366**	,247*	,701**
Sig. (2-tailed)	,016	,052	,000	,000	,000	,039	,000	,060		,000	,000	,000	,001	,034	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson Correlation	,335**	,331**	,418**	,457**	,537**	,385**	,625**	,377**	,842**	1	,563**	,496**	,407**	,385**	,813**
Sig. (2-tailed)	,004	,004	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,001	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson Correlation	,360**	,232*	,290*	,411**	,465**	,354**	,465**	,324**	,483**	,563**	1	,573**	,389**	,294*	,692**
Sig. (2-tailed)	,002	,046	,012	,000	,000	,002	,000	,005	,000	,000		,000	,001	,011	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson Correlation	,422**	,324**	,266*	,404**	,528**	,540**	,501**	,294*	,407**	,496**	,573**	1	,395**	,142	,710**
Sig. (2-tailed)	,000	,005	,022	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,000		,000	,227	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson 1 3 on	,29 0 [*]	,04 3	,35 2 ^{**}	,35 1 ^{**}	,26 9 [*]	,36 4 ^{**}	,27 4 [*]	,27 4 [*]	,36 6 ^{**}	,40 7 ^{**}	,38 9 ^{**}	,39 5 ^{**}	1	,61 7 ^{**}	,61 1 ^{**}
Sig. (2- tailed)	,01 2	,71 5	,00 2	,00 2	,02 0	,00 1	,01 8	,01 8	,00 1	,00 0	,00 1	,00 0		,00 0	,00 0
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z. Pearson 1 4 on	,27 5 [*]	,20 4	,36 0 ^{**}	,26 8 [*]	,37 5 ^{**}	,34 6 ^{**}	,14 5	,08 7	,24 7 [*]	,38 5 ^{**}	,29 4 [*]	,14 2	,61 7 ^{**}	1	,53 1 ^{**}
Sig. (2- tailed)	,01 8	,08 1	,00 2	,02 1	,00 1	,00 3	,21 6	,46 3	,03 4	,00 1	,01 1	,22 7	,00 0		,00 0
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Z Pearson Correlati on	,51 3 ^{**}	,40 1 ^{**}	,57 8 ^{**}	,63 2 ^{**}	,72 8 ^{**}	,67 7 ^{**}	,71 9 ^{**}	,51 7 ^{**}	,70 1 ^{**}	,81 3 ^{**}	,69 2 ^{**}	,71 0 ^{**}	,61 1 ^{**}	,53 1 ^{**}	1
Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,85	15,854	,552	,814
X1.2	22,19	16,977	,402	,830
X1.3	22,97	15,123	,700	,797
X1.4	22,31	16,327	,469	,824
X1.5	23,46	15,813	,594	,810
X1.6	23,22	14,692	,623	,806
X1.7	23,86	18,283	,254	,842
X1.8	23,61	15,474	,651	,803
X1.9	22,55	16,442	,623	,809

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,91	14,059	,556	,801
X2.2	37,34	14,501	,392	,827
X2.3	36,36	15,605	,467	,810
X2.4	36,51	14,993	,562	,801
X2.5	37,03	14,712	,478	,810
X2.6	36,53	15,513	,502	,807
X2.7	36,22	16,172	,445	,813
X2.8	36,34	15,268	,593	,800
X2.9	36,64	14,673	,663	,792
X2.10	36,70	15,061	,554	,802

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20,80	32,493	,684	,885
Y.2	20,55	32,278	,707	,883
Y.3	20,42	31,041	,790	,876
Y.4	21,05	32,052	,708	,883
Y.5	20,92	32,569	,678	,886
Y.6	21,08	33,939	,549	,896
Y.7	20,85	32,293	,736	,881
Y.8	21,35	35,957	,584	,894
Y.9	20,65	33,573	,554	,896

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	49,09	39,155	,430	,880
Z.2	48,59	40,025	,304	,886
Z.3	49,77	37,878	,489	,878
Z.4	49,51	36,966	,544	,876
Z.5	49,05	36,490	,665	,869
Z.6	49,24	37,200	,608	,872
Z.7	49,09	36,991	,659	,870
Z.8	49,50	38,500	,419	,882
Z.9	48,93	36,941	,636	,871
Z.10	48,93	35,352	,765	,864
Z.11	48,99	38,123	,639	,872
Z.12	49,14	36,913	,647	,870
Z.13	49,50	37,623	,528	,876
Z.14	49,30	39,088	,452	,879

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,40832014
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,044
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63903103
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,064
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1679,545	19	88,397	3,224	,000
		Linearity	508,771	1	508,771	18,558	,000
		Deviation from Linearity	1170,774	18	65,043	2,373	,008
	Within Groups		1480,401	54	27,415		
Total			3159,946	73			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * OCB	Between Groups	(Combined)	1661,823	18	92,323	3,389	,000
		Linearity	808,903	1	808,903	29,697	,000
		Deviation from Linearity	852,920	17	50,172	1,842	,045
	Within Groups		1498,123	55	27,239		
Total			3159,946	73			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	2665,528	19	140,291	22,490	,000
		Linearity	2282,363	1	2282,363	365,882	,000
		Deviation from Linearity	383,165	18	21,287	3,412	,000
	Within Groups		336,851	54	6,238		
Total			3002,378	73			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * OCB	Between Groups	(Combined) Linearity	1307,689	18	72,649	2,358	,008
		Linearity	370,164	1	370,164	12,013	,001
		Deviation from Linearity	937,525	17	55,149	1,790	,054
	Within Groups		1694,690	55	30,813		
Total			3002,378	73			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1882,537	26	72,405	3,039	,000
		Linearity	1051,798	1	1051,798	44,144	,000
		Deviation from Linearity	830,739	25	33,230	1,395	,160
	Within Groups		1119,842	47	23,826		
Total			3002,378	73			

3. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Hipotesis (Uji t)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,305	5,484

a. Predictors: (Constant), OCB, Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1024,701	2	512,351	17,036	,000 ^b
	Residual	2135,245	71	30,074		
	Total	3159,946	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), OCB, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,821	8,476		4,344	,000
	Stres Kerja	-,403	,151	-,274	-2,679	,009
	OCB	,653	,158	,424	4,142	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,831	,823	2,695

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2493,971	3	831,324	114,461	,000 ^b
	Residual	508,407	70	7,263		
	Total	3002,378	73			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,021	4,686		1,925	,058
	Stres Kerja	1,090	,078	,760	14,039	,000
	OCB	,045	,086	,030	,522	,603
	Kepuasan Kerja	-,295	,058	-,302	-5,052	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention



KEMENTRIAN 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 : Puji Endah Purnamasari, SE., MM
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Marta Istifarini
NIM : 18510166
Handphone : 085230546524
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : martaistifarini999@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	22%	4%	9%

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

Malang, 05 April 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, SE., MM
NIP 198710022015032004