

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITEMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. INDOIL ENERGY

Oleh : Arni Kurniati dan Dewi Sartika Simbolon

ABSTRACT

This type of research is a qualitative descriptive study, and data collection techniques using the method of literature study, field research that is interviews, documentation and including questionnaires. The author distributes questionnaires to the respondents of the companies studied, namely PT Indoil Energy employees as many as 100 respondents which is the number of samples in this study based on the Slovin formula.

The research results obtained are job stress has a negative and significant influence on job satisfaction. The less work stress experienced by employees, the more positive attitudes arising from employees include feelings and good emotional response behaviors to various aspects of work so that employees feel satisfaction at work; Organizational commitment has a positive influence on job satisfaction. The higher organizational commitment that employees have, job satisfaction will also increase; Job stress has a positive and significant effect on Turnover Intention. The more work stress experienced by Indoil Energy employees can be minimized, the lower the employee's intention to change jobs or find work in another organization; Organizational commitment has a negative and significant influence on Turnover Intention. The higher the Organizational Commitment felt by PT Indoil Energy employees, the lower the employee's intention to change jobs or find work in another organization or the more employees want to remain in this organization.

Job satisfaction felt by PT Indoil Energy employees has a negative and significant impact on Turnover Intention. Which means the more job satisfaction felt by employees, the Turnover Intention will also decrease; Job stress has a positive and significant influence on turnover intention through job satisfaction. The higher the work stress, the more dissatisfied the employee is at work, so the intention to change work will increase and organizational commitment has a negative and significant influence on turnover intention through job satisfaction. The higher organizational commitment that employees have, the more satisfied employees are at work so the intention to change jobs will decrease.

Suggestions for companies that can be given in this study are management, especially in the leadership, to be able to sort out and adjust the tasks employed by employees in accordance with their respective job-desks in order to minimize the task pressure that is too much. PT Indoil Energy's management further increases trust in employees with a variety of policies that in this company employees can grow and develop so that employees feel to be part of this company

and the management of PT Indoil Energy to better appreciate and provide work that is increasingly honing the ability of employees by paying attention to the pressure so that employees can feel proud and confident about their work. And for further researchers, it is hoped that the results of this study will be used as a reference for further researchers for others who have been used in this study

Keywords: Job Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Pada saat menghadapi globalisasi khususnya di bidang perekonomian, semua organisasi akan menghadapi tantangan yang semakin tajam dan berat dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi akan menghadapi persaingan (kompetisi) dan kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan itu berada pada sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis, yang menentukan kompetitif tidaknya sebuah organisasi dalam menghadapi kompetitornya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Kontribusi positif yang di dapat dari sumber daya manusia dalam memajukan organisasi didapat apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik

keberadaannya, oleh karena itu organisasi selalu melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya yaitu sumber daya manusia yang berpotensi agar tidak berdampak pada keinginan keluar (*turnover*).

Tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi juga terjadi pada PT Indoil Energy, sebuah perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang kegiatan usahanya adalah penambangan minyak bumi pada sumur tua yang dilakukan melalui perjanjian kerjasama dengan KUD Langkat Oil Resources. Perusahaan yang baru merintis ini didirikan pada Januari 2014, berkantor pusat di Pluit Jakarta Utara, serta lokasi tambang sumur tuanya berada di Pangkalan Brandan, Langkat Sumatera Utara. Berikut adalah data *voluntary turnover* karyawan PT Indoil Energy tahun 2015-2017, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Voluntary Turnover Karyawan PT Indoil Energy Tahun 2015-2017

TAHUN	2015	2016	2017
JUMLAH KARYAWAN	163	166	162
JUMLAH KARYAWAN AWAL	129	147	142
IN	34	19	20
OUT	16	24	28
JUMLAH KARYAWAN AKHIR	147	142	134
TINGKAT TURNOVER (%)	11,71	16,05	20,36

Sumber : HRD PT Indoil Energy

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, terhitung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 karyawan PT Indoil Energy yang keluar mencapai 68 orang (16,08%) dari keseluruhan karyawan. Berhentinya individu dari keanggotaan suatu organisasi secara umum tidak boleh dari 10% pertahun (Ridlo, 2012) sementara pada PT Indoil Energy tingkat rata-rata *turnover* selama 3 (tiga) tahun terakhir telah melebihi standar. Tingkat *turnover* yang tinggi di PT Indoil Energy ini disebabkan oleh banyak faktor.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT Indoil

Energy pada *Head Office* salah satu indikasinya adalah beberapa karyawan mengalami stress kerja. Indikasi tersebut ditunjukkan dengan beberapa karyawan merasa sangat tertekan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan sangat banyak bahkan diluar tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan kehati-hatian pemimpin tinggi dalam pemberian tugas hanya kepada karyawan tertentu yaitu karyawan-karyawan senior sehingga timbulnya ketidakseimbangan. Pemimpin cenderung meminta karyawan senior mengambil alih tugas karyawan lainnya, seperti karyawan baru atau karyawan yang

baru keluar yang cenderung berlangsung terus menerus sehingga menjadi menimbulkan ketidakjelasan peran dalam perusahaan.. Sementara karena adanya ketidakjelasan peran tersebut, sebagian karyawan yang menganggur tugas justru bosan akan pekerjaannya dan merasa tidak memberikan sumbangsih yang berarti pada perusahaan. Karyawan tersebut juga mengatakan didalam bekerja mereka lebih mudah marah-marah, sulit rileks, dan kurang dapat kooperatif satu dengan yang lainnya

sehingga tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

Rae (2008:153) menjelaskan stres kerja dapat menimbulkan perilaku agresif permusuhan, dan penarikan diri misalnya sering absen. Hal ini sejalan dengan informasi yang didapat peneliti dari manajemen HRD. Manajemen HRD mengatakan tingkat absensi karyawan semakin meningkat. Berikut adalah data absensi karyawan PT Indoil Energy tahun 2015-2017, yang diformulasikan dalam tabel berikut

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT Indoil Energy Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Hari	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi				Tingkat Absensi (%)
				S	I	A	Jumlah	
2015	243	163	39.609	76	176	37	289	0,73
2016	247	166	41.002	165	222	56	443	1,08
2017	240	162	38.880	180	230	60	470	1,21
Jumlah	721		119.491	421	628	153	1.202	3,02
Rata-rata				140,3	209,3	51	400,6	1,02

Sumber : HRD PT Indoil Energy

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, terhitung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 absensi karyawan PT Indoil Energy yang keluar mencapai 3,02%. Dimana tingkat tertinggi berada pada tahun 2017 dengan persentase 1,21 %. Tingkat absensi yang dapat ditolerir perusahaan adalah sebesar 0,75 % , sementara pada PT Indoil Energy tingkat rata-rata absensi selama 3 (tiga) tahun terakhir telah melebihi standar. Tingginya tingkat absensi dan rendahnya karyawan PT Indoil Energy diduga karena stres kerja yang terjadi.

Indikasi lainnya yang turut mempengaruhi tingkat turnover intentantion pada PT Indoil Energy adalah komitmen organisasi. Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk

mengikatkan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi” (Wibowo, 2015:188). Beberapa karyawan yang diwawancarai oleh peneliti juga mengatakan adanya kecenderungan rekan kerja untuk tidak mau tahu, karyawan cenderung menyelesaikan sekedarnya saja tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin tanpa adanya rasa ikut andil atau memberikan kontribusi dalam menyelesaikan masalah atau tugas-tugas di dalam satu divisi, selain itu mereka mengatakan masih akan mencari pekerjaan lain di luar yang lebih menjanjikan status kerjanya, dikarenakan kebanyakan karyawan adalah karyawan dengan masa kontrak. Berikut adalah data status kerja karyawan PT Indoil Energy tahun 2015-2017, yang diformulasikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.3
Data Status Karyawan PT Indoil Energy Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
2015	163	32	131
2016	166	34	132
2017	162	35	127

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas, terhitung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 karyawan kontrak jauh lebih banyak daripada karyawan tetap dengan selisih perbandingan kurang lebih 20%. Data tersebut memperlihatkan kurangnya promosi dalam organisasi dan cenderung lebih mempertahankan karyawannya dengan status kontrak. Sementara Hadiyani, Kamiyati dan Ingarianti (2016) dalam penelitiannya menjelaskan banyak perusahaan tidak mementingkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pekerjanya padahal ketika pekerja memiliki komitmen organisasi yang kuat, diharapkan akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan serta hasil produksi yang stabil dan meningkat karena *turnover* atau pergantian pekerja rendah. Komitmen organisasi juga akan meningkatkan kepuasan kerja lain yang masih bertahan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi dan meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan.

Stres kerja yang dialami karyawan, dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut menyebabkan mereka tidak merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berpikir untuk mencari alternatif lain dengan mencari pekerjaan lain di luar. Seharusnya, dengan kondisi perusahaan yang baru saja didirikan dimana dapat dikatakan masih perusahaan kecil stres kerja tergolong rendah dan komitmen organisasi cenderung tinggi sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja karena perusahaan masih bersifat fleksibel dan lebih santai serta hubungan kerja antara bawahan dengan manajemen lebih dekat dan pada akhirnya dapat menekan tingkat *turnover*.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 *Turnover Intention* (Intensi Keluar)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat

bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya” Zehhane 1994 (dalam penelitian Sari, 2014:9)

Menurut Ilham Akshanu Ridlo (2012), *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi seperti keluarnya sejumlah karyawannya dalam periode tertentu sementara *turnover intention*

merupakan niat karyawan untuk keluar yang belum diwujudkan dengan tindakan nyata apakah ingin meninggalkan organisasinya atau tidak.

Berikut ini peneliti mengemukakan pendapat dari beberapa para ahli mengenai definisi *turnover intention*:

- a. “*Turnover intentions* ialah kadar atau intensitas dari impian untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya ialah impian untuk menerima pekerjaan yang lebih baik.” Harnoto 2002 (dalam penelitian Khikmawati 2015:9)
- b. Novliadi 2007 (dalam penelitian Yuda dan Ardana, 2017) menjelaskan *turnover intention* adalah kecenderungan dan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri
- c. “*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik” (Ronald dan Milkha, 2014)

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dan keluar meninggalkan organisasinya secara

sukarela dengan harapan mendapatkan pekerjaan lainnya yang lebih baik pada organisasi yang berbeda.

Wibowo (2015: 199) menjelaskan *Turnover* atau pergantian dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan secara tidak sukarela (*involuntary*), secara sukarela terjadi ketika pekerja itu sendiri menentukan untuk keluar, sementara secara tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi dengan berbagai alasan.

2.2 Stres Kerja

Tempat kerja adalah salah satu kontributor utama stress bagi kebanyakan karyawan, di saat pekerjaan terasa membebani, tidak jarang hal tersebut membuat karyawan menjadi stres. Menurut Siagian (2015), Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan yang dialami karyawan dapat berupa ketertekanan, perasaan takut dan gelisah, perasaan tidak nyaman dalam menghadapi pekerjaannya.

Stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2008:157)

Lebih lanjut Nayaputera (2011) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan interaksi antara sejumlah kondisi pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki oleh pekerja dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah perasaan ketegangan yang dimiliki karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya baik fisik maupun psikis yang dapat ditunjukkan dengan berbagai perasaan seperti ketertekanan, cemas, takut, dan bentuk perasaan lain yang mempengaruhi emosi karyawan.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

“Pada dasarnya Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi” (Wibowo, 2015:188). Setiyanto dan Hidayati, (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah menggambarkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, Putradiarta dan Rahardja, (2016 : 5) dalam penelitiannya mengatakan komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan dengan komponen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan dan kesediaan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi sebagai wujud kecintaannya terhadap organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

2.4 Kepuasan Kerja

Setiap karyawan ingin mendapatkan imbalan dari pekerjaannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, namun yang terjadi imbalan saja tidak cukup, karyawan juga menginginkan kepuasan dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan antara karyawan yang satu dan yang lainnya juga berbeda.

“Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang

sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya” (Wibowo, 2015:132). Menurut Hasibuan 2007, (dalam penelitian Putradiarta dan Rahardja, 2016) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

“Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda satu dengan lainnya, hal ini disebabkan karena perbedaan status sosial dan masyarakat” (Priyono, 2010:173). “Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya” (Robbins dan Judge 2009:40)

Dari uraian pengertian kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja melalui sikap positif yang ditunjukkan karyawan karena dipenuhinya keinginan dan kebutuhan karyawan didalam bekerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2012) mengatakan ketegangan, kecemasan, dan kebosanan serta stres akibat beban kerja tinggi menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini merupakan konsekuensi dari stres.

Penelitian yang dilakukan wibowo, Riana dan Putra (2015) menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya teori-terori yang telah

dikemukakan diatas memunjukkan adanya keterkaitan antara stress kerja dengan kepuasan kerja

2. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hadiyani, Kamiyati dan Ingarianti (2016) dalam penelitiannya menjelaskan komitmen organisasi juga akan menurunkan kepuasan kerja lain yang masih bertahan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi dan meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan .

Arifah dan Romadhon (2015) dalam penelitiannya mengatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah koefisien regresi positif, artinya semakin meningkat komitmen organisasi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mencintai organisasinya dan enggan meninggalkan organisasinya sehingga akan merasakan kepuasan kerja.

Dengan adanya teori-terori yang telah dikemukakan diatas memunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja

3. Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention adalah tanda awal terjadinya *turnover* didalam suatu organisasi. Tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu kestabilan terhadap kondisi karyawan maupun perusahaan dan juga dapat mengganggu produksi perusahaan.

Robbins dan Judge 2009 (dalam penelitian Sari, 2014:24) menjelaskan ketika karyawan mengalami stres kerja berlebihan dapat berimplikasi terhadap *voluntary turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putradiarta dan Rahardja (2016) menyebutkan semakin rendah stres kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat *intention to quit* karyawan. Dalam Penelitiannya disebutkan perusahaan harus memiliki strategi yang bagus dalam menciptakan kondisi kerja yang

kondusif agar beban kerja karyawan dapat diminimalisir.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara stress kerja dengan *turnover intention*.

4. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi akan tetap membantu organisasi pada saat organisasi menghadapi kesulitan, sedangkan pekerja yang komitmennya rendah akan meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Bukit dkk., 2017:31).

Dalam penelitian Paat dkk., (2017) menunjukkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana jika seorang karyawan memiliki atau menjaga komitemn organisasi didalamnya maka karyawan akan loyal dengan pekerjaannya sehingga *Turnover intention* menurun atau dapat dikatakan niat berpindah organisasi menurun.

Kemudian dalam penelitian Setiyanto dan Hidayati (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan, maka *turnover intention* akan semakin rendah yang artinya sangat penting sebuah komitmen terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka merupakan hal yang penting untuk kehidupannya.

Selanjutnya dalam penelitian Pratiwi dan Ardana (2015), Menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap *intention quite*. Perusahaan harus mampu meningkatkan cara kerja perusahaan sehingga komitmen afektif yang dimiliki karyawan kepada perusahaan juga dapat lebih baik lagi.

Adanya teori-teori yang telah dikemukakan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir dan bertindak yang pada akhirnya mengikat diri untuk bertahan dalam suatu organisasi dan dengan begitu dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan organisasi.

5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Dampak ketidakpuasan pekerja yang dituangkan dalam model teoritik dinamakan EVLN-Model, salah satunya adalah *exit*. Respon ini merupakan perilaku langsung pekerja dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri atau disebut *voluntary turnover*. (Wibowo, 2015:144-145).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebelumnya telah dikemukakan dalam penelitian Putradiarta dan Rahardja (2016), Dalam penelitiannya disebutkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan sangat penting diperhatikan, kepuasan kerja yang meningkat pada akhirnya dapat meminimalisir tingkat *intention to quit*. Selanjutnya dalam penelitian Paat dkk., (2017) menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin puas karyawan bekerja semakin menurun tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan.

6. Pengaruh Tidak Langsung Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

Baskoro dan Wardhana (2017) dalam penelitiannya menyebutkan terdapat pengaruh positif secara tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, Sama halnya dengan hasil penelitian Fitria (2014) yang menyebutkan adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan

kerja yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang dapat menaikkan niat untuk berpindah. Namun apabila stres kerja dihubungkan secara langsung dengan *turnover intention* hasilnya tidak berpengaruh signifikan sehingga kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

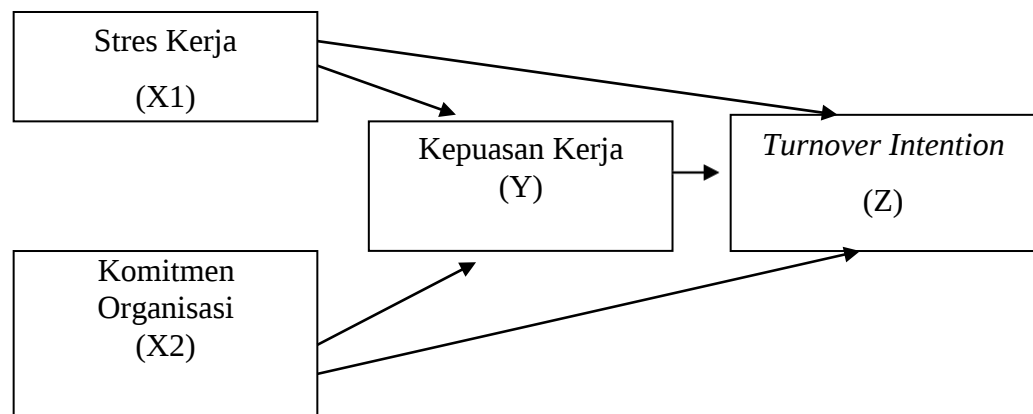
7. Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Ketika seorang dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat akan organisasinya maka membuat anggota organisasi tersebut bertanggungjawab dengan pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik yang akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga dengan kepuasan kerja yang didapat dalam organisasi tersebut

akan meminimalkan tingkat turnover intention. Biantoro dan Sihombing (2012).. Hadiyani, dkk. (2016) menjelaskan banyak perusahaan tidak mementingkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pekerjanya padahal ketika pekerja memiliki komitmen organisasi yang kuat, juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan lain yang masih bertahan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi dan akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan serta hasil produksi yang stabil dan meningkat karena turnover atau pergantian pekerja rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan sebuah hipotesis yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang ditunjukkan dalam kerangka konseptual berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian yang relevan serta kerangka berfikir maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Terdapat Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Terdapat Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

H4 : Terdapat Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

H5 : Terdapat Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

H6 :Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

H7: Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

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

Keterangan:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = *sampling error* (tingkat kesalahan)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 134 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 5% maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{134}{1 + 134 \cdot 0,05^2}$$

= 100,37 dibulatkan menjadi 100

Berdasarkan perhitungan dengan mengacu pada rumus Slovin dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 responden.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menyebarkan kuisioner kepada responden perusahaan yang diteliti, yaitu karyawan PT Indoil Energy, yang meneliti bagaimana Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT Indoil Energy

Untuk mendapatkan informasi data populasi yang diperlukan dalam penyelesaian penelitian ini digunakan dua jenis data sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh penulis sendiri melalui obyek yang diteliti, dalam melakukan penelitian ini penulis menyebarkan kuisioner dengan skala likert kepada 100 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan keseluruhan.
2. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan cara membaca, mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari buku – buku riset, literatur, koran, majalah yang bersifat

3. METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak diterima usulan penelitian sampai selesai yaitu dari bulan Maret 2018 sampai dengan Juni 2018, dan tempat penelitian adalah di PT Indoil Energy dengan alamat Jl Pluit Selatan Raya Kavling 1 Gedung Perwata Tower Lantai 6 Suite D, Kecamatan Penjaringan, Kelurahan Penjaringan, Kota Jakarta Utara. Pemilihan lokasi tersebut dikarenakan penulis bekerja di PT. Indoil Energy dan lapangan dari PT Indoil Energy yang beralamat pada Jl Dipenogoro Lingkungan II kolam luar desa pekan gebang, Kecamatan Pekan Gebang, Langkat Sumatera Utara.

3.2 Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode–metode penelitian yang telah disusun sebelumnya (Sugiyono, 2009). Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan keseluruhan PT. Indoil Energy yang berjumlah 134 karyawan sampai saat ini yaitu sampai saat peneliti melakukan penelitian ini.

Menurut Husein Umar (2008:65) untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya seperti berikut :

ilmiah yang berhubungan langsung dengan topik yang diteliti dan juga adanya bahan referensi dari PT. Indoil Energy.

Sampel adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Sampling adalah teknik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengambil sampel dari populasi. Cara pemilihan sampel dilakukan secara *simple random sampling without replacement* : Cara ini mengandung arti bahwa setiap sampel yang dipilih memiliki peluang yang sama untuk dipilih namun sampel yang telah terpilih tidak mempunyai kesempatan untuk dipilih kembali

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Study*) yaitu sebelum melakukan penelitian penulis mempelajari beberapa buku bacaan-bacaan atau literature yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian di Lapangan (*Field Research*) yaitu sebelum melakukan penelitian langsung ke obyek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan, antara lain :
 - a. Wawancara (*Interview*)
Wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam pendapat informasi tentang masalah yang diketahui.
 - b. Dokumentasi
Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang ada pada lokasi penelitian.
 - c. Kuesioner
Teknik pengumpulan data dengan menggunakan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden.

3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan karena salah satu asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan tes parametric adalah pengamatan harus dilakukan pada populasi yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2- tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinearity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinearity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

$$F = \frac{JK_{\text{reg}}}{k} : \frac{JK_{\text{res}}}{(n-k-1)}$$

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode Uji *Spearman's-rho*.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi

b_i = selisih peringkat antar

kelompok data n = jumlah kelompok

Uji heteroskedastisitas *Spearman's-rho* mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan *Spearman's-rho* yaitu :

- 1) Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.5 Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji F atau dikenal juga sebagai *analysis of variance* (ANOVA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\text{Sig} \leq 0,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya,

terdapat pengaruh signifikan dan simultan/bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$), maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya, terdapat pengaruh tidak signifikan dan tidak simultan/bersama-samadari variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan yaitu :

Dimana :

$$JK_{\text{reg}} = a_1 \sum X_{1i} \cdot Y_i +$$

$$a_2 \sum X_{2i} \cdot Y_i$$

$$JK_{\text{res}} = \sum (Y_i - \hat{Y})^2$$

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_{1i} + a_2 X_{2i} + \dots + a_n X_{ni}$$

a_0, a_1, a_3, a_n = Koefisien persamaan Regresi

b. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Sampel

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Mediasi dengan Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang

dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Kline, 2011). Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X) kepada variabel *dependent* (Z) melalui variabel intervening (Y). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien a (P_{yx}) dan b (P_{yz}) dengan rumus sebagai berikut.

Keterangan :

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

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

a = P_{yx} b = P_{yz}
S = Standar Error

Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*). S_{ab} dihitung dengan rumus berikut.

Keterangan :

a = Koefisien korelasi $X \rightarrow Y$ b =

Koefisien korelasi $Y \rightarrow Z$

ab = Hasil perkalian koefisien korelasi $X \rightarrow Y$ dengan koefisien korelasi $Y \rightarrow Z$

S_a = Standar error koefisien a S_b = Standar error koefisien b

S_{ab} = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Data terdistribusi normal apabila *probability* $\geq 0,05$. Pengujian ini diolah menggunakan SPSS 23, dengan hasil:

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27276914
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.059
Test Statistic		.070
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.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa hasil uji normalitas masing – masing variabel terhadap nilai residual untuk jumlah sampel sebanyak 116 responden diperoleh nilai signifikansi 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikannya 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (*independen*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen digunakan nilai tolerance dan VIF, dimana apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian ini diolah menggunakan SPSS 23, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.211	3.158		7.666	.000		
	Stres_Kerja	.244	.101	.245	.2436	.000	.842	1.188
	Komitmen_organisasi	-.352	.095	-.384	-3.710	.000	.839	1.192
	Kepuasan_Kerja	-.259	.083	-.294	-2.925	.000	.882	1.134

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Hasil perhitungan nilai *tolerance* pada tabel 4.2 menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Hal ini berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi karena nilai VIF lebih dari 1 tetapi kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 0,05 (5%). Jika nilai signifikansinya $>0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *Sperman's Rho* yang diproses menggunakan SPSS 23 dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Stres Kerja	Komitmen organisasi	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stres_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.586**	-.509**	.112
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.002	.910
		N	100	100	100	100
	Komitmen_organisasi	Correlation Coefficient	-.586**	1.000	.450*	-.114
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.012	.889
		N	100	100	100	100
	Kepuasan_Kerja	Correlation Coefficient	-.509**	.450*	1.000	-.134
		Sig. (2-tailed)	.002	.012	.	.736
		N	100	100	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.112	-.114	-.134	1.000
		Sig. (2-tailed)	.910	.889	.736	.
		N	100	100	100	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang terjadi. Hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikan masing – masing variabel lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing – masing variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.2 Uji Hipotesis

a. Uji F

Kaidah pengujian signifikansi adalah :

- Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\text{Sig} \leq 0,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dan simultan/bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$), maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Artinya, terdapat pengaruh tidak signifikan dan tidak simultan/bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

• Uji F Struktur 1

Uji F untuk struktur 1 yaitu Stres Kerja (X_1) dan Komitemn Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y). Persamaan struktur, $Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{y\epsilon1}$. Uji F pada penelitian ini menggunakan Spss 23 yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji F Sub-Struktur 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.182	2	52.091	6.490	.002 ^b
	Residual	778.568	97	8.026		
	Total	882.750	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan nilai probabilitas (Sig.) pada uji F sebesar 0,002. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel stres kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

• Uji F Struktur 2

Uji F untuk struktur 2 yaitu Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (Y) terhadap *Turnover Intention* (Z).

$$\text{Persamaan Struktur 2 : } Z = \rho_{zx1} + \rho_{zx2} + \rho_{zy} + \rho_{ze2}$$

Uji F pada penelitian ini menggunakan Spss 23 yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji F Sub-Struktur 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.458	3	27.153	5.097	.003 ^b
	Residual	511.382	96	5.327		
	Total	592.840	99			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Stres_Kerja, Komitmen_Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai probabilitas (Sig.) pada uji F sebesar 0,003. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Z).

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial masing-masing variabel. Pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas nilai T atau signifikansi <0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dan jika probabilitas nilai t atau signifikansi >0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan yang signifikan antara

masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- **Uji T Struktur 1**

Uji T struktur 1 untuk menguji signifikansi pengaruh stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dan untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi

(X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial

Persamaan struktur 1 : $Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{y\epsilon1}$

Di bawah ini merupakan tabel perhitungan uji T struktur 1 dengan menggunakan SPSS 23.

Tabel 4.6
Uji T Sub-Struktur 1
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.764		3.806	.000
	Stres_Kerja	-.244	-.205	-2.011	.000
	Komitmen_Organisasi	.239	.213	2.095	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari output diatas dapat dilihat beberapa hasil yang diantaranya :

- Nilai signifikansi (Sig.) pada variabel stress kerja (X1) sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 .Dari hasil perhitungan tersebut berarti variabel stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
- Nilai signifikansi (Sig.) pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 dan. Dari hasil perhitungan tersebut berarti variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

- **Uji T Struktur 2**

Uji T struktur 2 untuk menguji signifikansi pengaruh stress kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Z), pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap *turnover intention* (Z), dan pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap *turnover intention* (Z) secara parsial.

Persamaan Struktur 2 :

$$Z = \rho_{zx1} + \rho_{zx2} + \rho_{zy} + \rho_{z\epsilon2}$$

Di bawah ini merupakan tabel perhitungan uji T struktur 2 dengan menggunakan SPSS 23.

Tabel 4.7
Uji T Sub-Struktur 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.211	3.158		7.666	.000
	Stres_Kerja	.244	.101	.245	2.436	.000
	Komitmen_Organisasi	-.352	.095	-.384	-3.710	.000
	Kepuasan_Kerja	-.259	.083	-.294	-2.925	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari output diatas dapat dilihat beberapa hasil yang diantaranya :

- a. Nilai signifikansi (Sig.) pada variabel stress kerja (X1) sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil perhitungan tersebut berarti variabel stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Z)
- b. Nilai signifikansi (Sig.) pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil perhitungan tersebut berarti variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Z)
- c. Nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil perhitungan tersebut berarti variabel kepuasan kerja (Y) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Z).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.
5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.
6. Terdapat pengaruh positif stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh negatif komitmen

organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada karyawan PT. Indoil Energy, saran yang dapat disampaikan peneliti yaitu:

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja kategorisasinya adalah sedang dan diketahui bahwa pada indikator “peran dalam organisasi” mendapat skor terendah, oleh karena itu, manajemen terkhususnya pada pimpinan dapat lebih memilah dan menyesuaikan tugas- tugas diperkerjakan karyawan sesuai dengan job-desknya masing-masing agar dapat meminimalisir tekanan tugas yang terlalu banyak atau penumpukan pekerjaan pada beberapa karyawan saja sehingga diharapkan karyawan tidak stres dalam mengerjakan pekerjaannya yang tentunya juga dapat meminimalisir absen karyawan .
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi kategorisasinya adalah sedang dan diketahui bahwa pada indikator “komitmen afektif dengan sub indikator tingkat identifikasi karyawan terhadap perusahaan” mendapat skor terendah, oleh karena itu, manajemen PT Indoil Energy lebih meningkatkan kepercayaan pada karyawan dengan berbagai kebijakan bahwa dalam perusahaan ini karyawan dapat bertumbuh dan berkembang sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan ini
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja kategorisasinya adalah sedang dan diketahui bahwa pada indikator “kepuasan terhadap pekerjaan itu

sendiri” mendapat skor terendah, oleh karena itu manajemen PT Indoil Energy agar lebih dapat menghargai dan memberikan pekerjaan yang semakin mengasah kemampuan karyawan dengan memperhatikan tekanannya agar karyawan dapat merasa bangga dan percaya diri akan pekerjaannya. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi *turnover intention* di harapkan hasil penelitian ini dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk lain yang sudah digunakan dalam penelitian ini. Dan disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mnegmbangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain agar penelitian dapat hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anggraini, M. I. D. P. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar*. Tesis Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bukit, Benjamin., Tasman Malusa., dan Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika dan I Made Artha Wibawa. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali.", *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(4): 1100-1118. ISSN: 2302-8912
- Khikmawati, Retno. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. S1 Skripsi. UNY. Yogyakarta
- Monica, Ni Made Tiya Juman dan Made Surya Putra. 2017. "Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention", *E-jurnal Manajemen Unud*, 6(3): 1644-1673. ISSN: 2302-8912
- Maindoka, Benhard Tewel., dan n Farlane S. Rumokoy. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal EMBA*, 5(3): 3220-3229. ISSN: 2303-1174
- Nayaputra, Yatna. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee di PT Plaza Indonesia Realty Tbk*. S2 Tesis. FISIPUI. Jakarta
- Paat, Gishella., Bernhard Tewel., dan Arrazi Bin H.Jan. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT BANK Sulutgo Manado", *Jurnal EMBA*, 5(3) : 3444-3454. ISSN 2303-1174
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Pratiwi, Intan Yogi., dan I Komang Ardana. 2015. "Pengaruh Stress Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention To Quit* Karyawan Pada PT.BPR Tish Batu Bulan", *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7): 2036-2051. ISSN: 2302-8912
- Priyono., dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Purnaya, Gusti Ketut. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Putradiarta, Alfia Arya., dan Edy Rahardja. 2016. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitemen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap *Intention To Quit* pada Karyawan PT Bank Jateng", *E-Jurnal Manajemen Dipenogoro*, 5(4): 1-12. ISSN: 2337-3792
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi 12 buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). New Jersey: Pearson
- Safaruddin, Muhammad Sigid. 2013. *Pengaruh Stres kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover karyawan di PT. Sanipak Indonesia*. S2 tesis. UT. Jakart
- Salleh, A.L., Bakar, R.A., Keong, W. K. 2008. How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Exscutives in the Malaysian Furniture Industry. *International review of Business Research Papers*, 4(5)
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. *Pengaaaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Tuunover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)*. S1 Skripsi. UNY. Yogyakarta

- Setiyanto, Adi Irawan., dan Selvi Nurul Hidayati. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention" *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1): 2548-9836. E-ISSN: 2548-9836
- Siagian, P.Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sukwadi, Ronald., dan Milkha Meliana. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah", *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1): 1-9
- Tahir, Arifin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bahan Ajar. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Deepublish
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, I Gede Putro., Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan" , *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2): 125-145. ISSN: 2337-3067
- Widyamono, Mardi. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi pada Accounting Staf Pada Perusahaan Swasta di DIY" , *Jurnal Manajemen Indonesia*, 02(15): 125- 145. ISSN: 1411-7835
- Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta., dan I Komang Ardana. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express", *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10): 5319-5347. ISSN: 2302-8912