

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. FIF (*FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE*) *GROUP MEMBER OF
ASTRA CABANG MANADO***

TUGAS AKHIR

Oleh
DESLIA GRACE LENGKONG
NIM : 11 053 012



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. FIF (*FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE*) *GROUP MEMBER OF
ASTRA CABANG MANADO***

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)
Pada Program Study Manajemen Bisnis*

Oleh
DESLIA GRACE LENGKONG
NIM : 11 053 012



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

Deslia Grace Lengkong : 11053012. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT.FIF Group member of Astra Cabang Manado*. Dengan Dr. Daisy I. E Sundah SE, M.Ed.M sebagai dosen pembimbing I dan Ibu. Jeane Maramis SE, MAP sebagai dosen pembimbing II.

ABSTRAK

PT. FIF Group member of Astra merupakan salah satu jenis usaha jasa pembiayaan milik ASTRA yang membuka kantor Cabang di Jln. Wanea Samrat Kota Manado Sulawesi Utara. PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado merupakan tempat Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “*Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT.FIF Group member of Astra Cabang Manado*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Populasi yang diambil adalah karyawan PT.FIF Group member of Astra Cabang Manado dengan sampel sebanyak 86 responden dengan menggunakan metode *sample random sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.FIF Group member of Astra Cabang Manado. Sarannya adalah perusahaan harus mempertegas uraian tugas dari setiap karyawan serta melakukan pengawasan kerja pada karyawan, membayar gaji dengan adil pada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Turnover Intention.

Deslia Grace Lengkong: 11053012. analysis of the factors that influence employee turnover intention on PT.FIF Group members of Astra Branch Manado. By Mrs Dr. Daisy I. E Sundah SE, MEdm as supervisor I and Mrs. Jeane Maramis SE, MAP as supervisor II.

ABSTRACT

PT. FIF Group member of the Astra is one type of business financing services belonging to ASTRA which opens branch office in Jln. Samrat Wanea city of Manado in North Sulawesi. PT. FIF Group members of Astra Branch Manado is home Researchers conducted a study entitled "Analysis of the factors that influence employee turnover intention in PT.FIF member of Astra Group Manado Branch". This study uses survey research is research that takes a sample of the population using a questionnaire as a data collection tool. This study describes the relationship between research variables through hypothesis testing. The population is PT.FIF Group employees member of the Astra Branch Manado with a sample of 86 respondents using sample random sampling method. The analysis is simple regression and correlation analysis. The analysis is simple regression and correlation analysis. The results showed that job satisfaction has a negative effect and no significant effect on turnover intention, organizational commitment has a negative effect and no significant effect on turnover intention and job stress has a positive and significant effect on turnover intention of employees in the Group PT.FIF member of Astra Branch Manado. The suggestion is the company must reinforce the job description of every employee and to supervise the work of employees, pay salaries to the employees in accordance with the fair on the work they do.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Stress, Turnover Intention.*

MOTTO

*Jangan Seorangpun Menganggap Engkau Rendah Karena
Engkau Muda Jadilah Teladan Bagi Orang-Orang
Percaya, Dalam Perkataanmu, Dalam Tingkah Lakumu,
Dalam Kasihmu, Dalam Kesetiaanmu Dan Dalam
Kesucianmu*

(1 Timotius 4 : 12)

Kupersembahkan Kepada :

*Tuhan Yesus Kristus Sumber Segala Kekuatan, Hikmat, Pengetahuan,
Kepandaian Dan Pengharapanku
Mama Dan Papa Tersayang, Orang Paling Hebat Dan Sabar Yang
Selalu Mendoakan Mengasahi, Mendukung,
Membiayai Dalam Keberhasilan Studiku
Kedua Adik Tersayang Yang Selalu Dan Senantiasa Mendukung Dan
Menemaniku Dalam Suka Maupun Duka*

LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Deslia Grace Lengkong

NIM : 11 053 012

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT FIF (*Federal International Finance*) Group member of Astra Cabang Manado.

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Dr. Daisy I. E, Sundah SE, M.Ed.M

NIP : 19630109 198903 2 001

Jeane Maramis,SE,MAP

NIP : 19580604 198903 2 002

Ketua Panitia,

Dr. Ir. Efendy Rasjid MSi, MM

NIP. 19670516 199403 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Deslia Grace Lengkong ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 19 Agustus 2015.

Ketua/Penguji 1,

Dr. Ir. Efendy Rasjid.,MSi.,MM
NIP. 19670516 199403 1 003

Penguji 2,

Penguji 3,

Jemmry R. Winokan.,SE.,MSi
NIP : 19700109 200212 1 001

Dr. Daisy. I. E. Sundah., SE.,M.Ed.M
NIP : 19630109 198903 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Deslia Grace Lengkong
NIM : 11 053 012
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015

Yang membuat pernyataan,

Deslia Grace Lengkong
NIM. 11 053 012

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Deslia Grace lengkong

NIM : 11 053 012

Tempat, Tanggal Lahir : Kolongan. 20 Desember 1992

Agama : Kristen Protestan

Alamat Tempat Tinggal : Jl, Kolongan Mapanget. Kec Talawaan

Riwayat Pendidikan : SD Negeri Kolongan (1997-2003)
SMP N 1 Talawaan (2003-2006)
SMA N 7 Manado (2006-2010)
Politeknik Negeri Manado (2011-sekarang)

Nama Ayah : Endi Jhony Lengkong

Nama Ibu : Serlike Juliana Ratu

Alamat Tempat Tinggal

Orang Tua : Kolongan, Jaga IV, kecamatan Talawaan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat anugerahNya dan hikmatNya sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan.

Dalam Tugas Akhir ini akan dibahas tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. FIF (*Federal International Finance*) Group member of Astra cabang Manado.

Hormat dan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan semangat dan bantuan dalam penyusunan tugas akhir ini. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut ini :

1. Direktur Politeknik Negeri Manado Bapak Ir. Jemmy J. Rangan, MT
2. Kepala cabang Manado PT. FIF *Group member of Astra* Bapak Sigit Bachtiar
3. Kepala bagian HRD, Ibu Audrey Alexandrina Mailoor yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian pada PT. FIF (*Federal International Finance*) Group member of Astra cabang Manado.
4. Kepala bagian kredit, Bapak Muhammad Zulkarnain yang telah banyak membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini.
5. Supervisor bagian kredit, Ibu Siska Sangeroki yang selalu dan senantiasa memberikan dukungan berupa motivasi dan arahan-arahan yang baik bagi peneliti.
6. Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Bapak Willem G. Pomantow, SE,MSi

7. Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Ibu Juliet P. T Makinggung SE, MSi
8. Ketua Panitia Tugas Akhir, Bapak Ir. Efendy Rasjid, MSi, MM
9. Dosen pembimbing 1, Ibu Dr. Daisy I. E. Sundah SE, M.Ed.M yang telah membimbing, mengarahkan, membantu serta selalu memberikan motivasi dan support bagi penulis dalam menyusun Tugas akhir ini.
10. Dosen pembimbing proposal 2, Ibu Jeane Maramis, SE, yang telah membimbing, mengarahkan, membantu serta selalu memberikan motivasi dan support bagi penulis dalam menyusun Tugas akhir ini.
11. *My Super Hero in the world* yaitu Mama dan papa yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi setiap harinya serta dengan segala usaha dan kerja keras memberikan bantuan materi bagi penulis.
12. *My Angel's* yaitu kedua adik tersayang Erika Lengkong dan Carmenita Lengkong yang juga selalu mendoakan penulis, membantu penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini, serta selalu mendukung dan memotivasi penulis.
13. *My Prince*, Andreas Wahyu Kurniawan untuk doanya, motivasinya, kasih sayangnya yang hampir setiap harinya menemani dan membantu penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini serta menjadi tempat bertukar ide dan pendapat selama 7 semester berturut-turut. *I love u so much my prince.*
14. *My Sister and my Brother's* Novisye Mumbunan, Ronaldo Wuwungan , Revol Kawengian yang memberikan motivasi dan juga membantu penulis lewat materi.

15. Cucu bersaudara, Marlin Wuwungan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk pemberian printer bagi penulis.
16. Tante tersayang Nova Ratu bersama Om Ading buat doanya dan support berupa materi.
17. Sahabat-sahabat tersayang Sisilia Rompis, Rachel Sompotan, Staysi Wulur, Chrisly Roringpandey atas doanya, dan *supportnya* bagi penulis.
18. Teman terbaik, Mariska Runtu yang bersedia menjadi tempat bertukar ide dan pendapat serta selalu membantu dan memberikan solusi-solusi yang terbaik bagi penulis.
19. Teman-teman *GBK* (GMIM BAITEL Kolongan) *youth*, untuk doanya, untuk semangatnya dalam memotivasi penulis.
20. Teman-teman Manajemen Bisnis tahun 2011 yang selama 8 semester selalu bersama-sama dalam suka maupun duka khususnya buat mami sely, si lemot fromel, si lalod Sheila, si manis Angel, Feni, Vivi, *My Twins* Yuni, Yoshua, Wahyu, Emon gendut, Andre mesin untuk motivasi dan pemberian semangat yang luar biasa serta yang menjadi tempat bertukar ide bagi penulis.
21. Karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado khususnya ka'Grace, ka Hana, Ka'Iin, Ka'Yoan, Ka'Memey, Pak'Tri, Pak Ben, Pak Jefry, Pak'Onal, Pak Idris, Ibu Syane yang selama magang banyak mengajarkan dan membantu penulis dalam bekerja dan bisa menjadi teman kerja yang luar biasa.

22. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Tugas

Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu demi satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan pembahasan tugas akhir ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu, dengan senang hati penulis akan menerima setiap tanggapan dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun. Semoga kedepannya tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Manado, Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.3 Perumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Dan Manfaat	7
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat.....	8
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	9
2.1.1 Konsep <i>Turnover Intentions</i>	9
2.1.4 Konsep Kepuasan kerja	12
2.1.5 Konsep Komitmen Organisasi	15
2.1.6 Konsep Stres Kerja	18

2.2	Tinjauan Pustaka	20
2.3	Kerangka Pikir	24
2.4	Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		27
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	27
3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	27
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	27
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	30
3.6	Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	43
4.2	Hasil Analisis	57
4.3	Pembahasan	112
BAB VI PENUTUP		121
5.1	Kesimpulan	121
5.2	Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.1	Rata-rata <i>turnover</i> Karyawan	4
1.2	Ringkasan Penelitian Sebelumnya	21
3.1	Jadwal Penyusunan Proposal	27
3.2	Variabel Oprasional Kepuasan Kerja	31
3.3	Variabel Oprasional Komitmen Organisasi	33
3.4	Variabel Oprasional Stres Kerja	34
3.5	Variabel Oprasional <i>Turnover Intention</i>	35
4.1	Jumlah Karyawan Menurut Departemen	49
4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	58
4.4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Pendidikan	59
4.5	Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan	60
4.6	Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Pekerjaan	61
4.7	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	62
4.8	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	64
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua	66
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Enam	67
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tujuh	67
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tiga	68
4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Empat	69
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Lima	70

4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Satu.....	70
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sepuluh.....	71
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Delapan.....	72
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sembilan	72
4.19	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	73
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Belas.....	75
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tujuh Belas.....	76
4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tiga Belas.....	77
4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Empat Belas.....	77
4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Lima Belas.....	78
4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Enam Belas.....	78
4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sebelas.....	79
4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Delapan Belas.....	80
4.28	Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	81

4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sembilan Belas.....	83
4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh	83
4.31	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Empat.....	84
4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Sembilan	85
4.33	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Satu	86
4.34	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Dua.....	86
4.35	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Lima.....	87
4.36	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Tiga.....	88
4.37	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Enam	88
4.38	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Tujuh.....	89
4.39	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Delapan.....	90
4.40	Statistik Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	91

4.41	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Satu <i>Turnover Intention</i>	93
4.42	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua <i>Turnover Intention</i>	93
4.43	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tiga <i>Turnover Intention</i>	94
4.44	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Empat <i>Turnover Intention</i>	94
4.45	Uji Validitas Kepuasan Kerja	97
4.46	Uji Validitas komitmen Organisasi.....	97
4.47	Uji Validitas Stres Kerja	98
4.48	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	98
4.49	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, <i>Turnover Intention</i>	99
4.50	Model Summary Korelasi dan Regresi Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	100
4.51	Anova Korelasi dan Regresi Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	101
4.52	Coefficients Korelasi dan Regresi Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	101
4.53	Model Summary Korelasi dan Regresi Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	103

4.54	Anova Korelasi dan Regresi Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	103
4.55	Coefficients Korelasi dan Regresi Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	103
4.56	Model Summary Korelasi dan Regresi Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	105
4.57	Anova Korelasi dan Regresi Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	105
4.58	Coefficients Korelasi dan Regresi Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	106
4.59	Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	108
4.60	Pengujian Hipotesis Komitmen Organisasi Terhadap Turnover.....	109
4.61	Pengujian Hipotesis Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	25
4.1	Struktur Organisasi I.....	55
4.2	Struktur Organisasi II.....	56
4.3	Total Skor Kepuasan Kerja.....	66
4.4	Total Skor Komitmen Organisasi	75
4.5	Total Skor Stres Kerja.....	82
4.6	Total Skor <i>Turnover Intention</i>	92

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Teks	Halaman
I	Rata-rata <i>Turnover</i>	132
II	Sampel Dengan Rumus Solvin	134
III	Kuesioner Penelitian	135
IV	Tabulasi Data	138
V	Perhitungan Total Skor	147
VI	Tabel r	151
VII	Tabel t	152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Globalisasi selalu identik dengan adanya persaingan. Begitupula yang terjadi pada dunia bisnis, baik barang maupun jasa. Jika dikaitkan dengan teori evolusi Darwin tentang “*The Survival of the Fittest*”, bahwa mereka yang mampu bertahan hidup bukanlah yang terkuat atau terbugar tapi yang mampu bertahan adalah mereka yang mampu mem-fit-kan dirinya, yaitu yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sekuat dan sesehat apapun sebuah perusahaan, jika dia tak mampu mengikuti perkembangan dunia maka dipastikan tak kan bisa bertahan.

Kunci utama berjalannya suatu perusahaan adalah pengolahan SDM (Sumber Daya Manusia) yang tepat. Masalahnya, mengembangkan SDM yang potensial untuk diandalkan dalam meningkatkan fungsi organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Pencapaian tujuan perusahaan sering terhambat pada tingginya *turnover intention* karyawan (keinginan untuk pindah) bahkan dapat berkembang ke arah keluarnya karyawan dari perusahaan.

Turnover menimbulkan efek negatif dan kerugian pada sektor industri yang ada di Amerika Serikat sebanyak 1,5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Jika diperhitungkan seharusnya perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$40.000 untuk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru harus mengeluarkan \$60.000 untuk merekrut karyawan baru. Dan setiap

tahunnya ada sekitar 16,8% karyawan yang melakukan *turnover* (Aamodt, 2007). Perusahaan tersebut rugi sebesar \$20.000 hanya untuk merekrut karyawan.

Kasus lainnya yang terjadi di Indonesia adalah setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover*. Selain itu, tak dapat dipungkiri adanya sistem kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada dirinya (Jehani, 2008).

Turnover menimbulkan kerugian lainnya bagi perusahaan adalah biaya yang harus dikeluarkan seperti biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktifitas, dan biaya pemberhentian (Robert L. Matihias dan John H Jackson, 2004). Berbagai macam biaya yang telah dikeluarkan untuk pengembangan SDM hanya terbuang percuma dan untuk merekrut kembali karyawan, perusahaan akan mengeluarkan biaya serupa untuk kedua kalinya.

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja yang rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986), namun tingkat *turnover* diupayakan jangan terlalu tinggi sehingga perusahaan masih bisa mendapatkan kesempatan untuk peningkatan kinerja yang baik bagi karyawan baru dibandingkan merekrut karyawan yang membuat pengeluaran tambahan lagi.

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya (harninda , 1999). Pendapat lain juga mengatakan bahwa kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari

perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto , 2002).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja ada berbagai macam pendapat menurut para ahli. Salah satu pendapat yang mengatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja (Suwandi dan Indriantoro, 2001).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ada beberapa definisi lain yang mengatakan kepuasan kerja adalah persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans dalam kaswan, 2012). Tidak adanya kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dan akibatnya cenderung meningkatkan *turnover intention*.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins , 2008). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak akan menginginkan pekerjaan di tempat lain karena dia menerima dan yakin dengan perusahaan sekarang mampu mencapai tujuan yang ditargetkan.

Stres kerja adalah dimana perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung atau tidak langsung dapat

mempengaruhi stres kerja yang dapat menurunkan tingkat kepuasan yang pada akhirnya dapat menimbulkan keinginan berpindah kerja pada karyawan (Suhanto, 2009). Jadi stres kerja adalah akibat dari tekanan situasi yang ada di lingkungan pekerjaan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami *turnover intention* karyawannya. Begitupula yang dialami oleh PT. FIF Group (*Federal International Finance*) member of Astra Cabang Manado. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa khususnya jasa pembiayaan motor baru HONDA, motor bekas, mobil bekas serta pembiayaan pada alat-alat rumah tangga. PT. FIF Group beralamatkan Jalan, Wanea-Samrat, depan Fiesta dan samping RM. Samrat Abadi, memiliki 4 lantai termasuk *basement* serta mempunyai 110 karyawan.

Adapun presentase (%) *turnover* karyawan PT. FIF Group member of astra cabang Manado tahun 2013-2014 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Rata-rata *Turnover* karyawan PT.FIF Group
Tahun 2013-2015

Tahun	2013	2014	2015 (Januari-Mei)
Karyawan awal	246	204	146
Karyawan akhir	204	146	110
Diterima	122	132	80
Keluar	42	58	36
%	35,55	42,28	34,37

Sumber, Data OSS PT.FIF Group Tahun 2015

Tabel 1.1 dapat menggambarkan adanya *turnover* yang terjadi pada PT. FIF *Group member of Astra* dari tahun 2013 sampai Januari-Mei 2015 yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Bahkan, pada Tahun 2015 dalam 5 bulan menunjukkan *turnover yang tinggi* yaitu 34,37%. Besarnya *turnover* pada tahun 2015 hampir melampaui besarnya *turnover* pada tahun 2013 yaitu sebesar 35,55%. Apabila di tahun 2015 besarnya *turnover* makin tinggi maka dipastikan akan melampaui tahun 2013 bahkan tahun 2014 sebesar 42,28%.

Walaupun besarnya *turnover* pertahunnya belum mencapai setengah atau 50%, namun cukup menarik perhatian pada PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado. Hal ini dikarenakan PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado merupakan perusahaan kredit yang sudah dipercaya masyarakat dalam pemberian kredit dan tergolong baik sehingga diharapkan mampu mengambil agar *turnover* menjadi lebih rendah pada masa yang akan datang.

Turnover pada PT. FIF *Group member of Astra* menunjukkan besarnya keinginan untuk pindah pekerjaan. Makin meningkatnya angka *turnover* menunjukkan bahwa karyawan PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja menunjukkan pula bahwa karyawan merasa kecewa pada perusahaan, sehingga mereka memperlihatkan perilaku kerja yang negatif seperti: terlambat datang kerja, tidak masuk kerja, menunda pekerjaan, bahkan keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Namun demikian, jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, maka pekerjaan tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta dapat tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan.

Rasa ketidakpuasan yang ada pada karyawan berasal dari pengeluaran terhadap masalah-masalah yang mereka alami seperti: pada departemen kredit sub bagian *hardcopy*, *credit order clerk* serta administrasi spektra. Karyawan-karyawan merasa beban kerja mereka terlalu tinggi karena harus mengerjakan pekerjaan di luar *job description* mereka, ditambah dengan kurangnya perhatian dari atasan terhadap situasi dan kondisi yang meperlambat pekerjaan mereka seperti kurangnya perhatian terhadap kondisi peralatan dan lingkungan kerja. Selain itu hubungan kerjasama antar karyawan kurang, menyebabkan menumpuknya pekerjaan yang harus dilakukan.

Selain itu pula, hal-hal lainnya yang di alami oleh karyawan yang ada pada Departemen kredit sub bagian *counter sales* dan *surveyer* adalah gaji yang di terima tidak adil dibandingkan dengan karyawan-karyawan yang ada pada departemen yang lainnya, perhitungan pengeluaran biaya transportasi dan komunikasi tidak diperhitungkan perusahaan untuk mereka tetapi pada karyawan yang ada pada *collection section* diperhitungkan.

Masalah lain yang datang dari karyawan-karyawan yang ada pada *section collection* dan *office boy*. Dimana para karyawan merasa kurang setuju dengan sikap dari atasan yang memberikan perintah dengan cara kasar dan tidak memperhatikan situasi serta kondisi yang sedang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan Latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. FIF (*Federal International Finance*) Group member of Astra Cabang Manado**”.

1.2 Pembatasan Masalah

Agar peneliti lebih terfokus, terarah dan tidak meluas, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini, antara lain.

1. *Turnover intention* dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela atau mempunyai keinginan untuk bekerja di tempat lain.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini, dibatasi pada 3 faktor yaitu ,
 - a. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah keadaan emosional karyawan yang berdampak pada kondisi karyawan itu sendiri.
 - b. Komitmen organisasi yang dimaksud adalah kepercayaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
 - c. Stres kerja yang dimaksud adalah keadaan atau kondisi karyawan secara fisik maupun psikologis yang diakibatkan oleh tekanan dari pekerjaannya

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah,

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado?

3. Apakah stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado?

1.4 Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra.

Selain tujuan penelitian di atas, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti. Peneliti mampu melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sains Terapan di Politeknik Negeri Manado.
2. Bagi perusahaan. Peneliti ingin memberikan masukan bahkan solusi bagi PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado untuk lebih memperhatikan bahkan mengurangi tingkat *turnover* karyawan serta mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan agar mereka tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.
3. Bagi Institusi Pendidikan Politeknik Negeri Manado khususnya Jurusan Administrasi Bisnis. Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi

dosen, mahasiswa maupun pembaca lainnya, bahkan dapat menjadi bahan literatur untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

Kerangka Pemikiran Teoritis

2. 1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris Indonesia (Echols, 2000), yang berarti pergantian. Sedangkan menurut Robbins (2001), *turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*unvoluntary*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lainnya.

Turnover intention (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro, 2001). Menurut Abelson (1987) menggambarkan *turnover intention* sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Certo (2000), *turnover intention* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Dari beberapa definisi tentang *turnover intention* yang dikemukakan oleh beberapa tokoh dari tahun ke tahun memiliki makna yang sama yaitu keinginan dari karyawan untuk berpindah pekerjaan. *Turnover intention* mengalami perbedaan definisi seiring dengan adanya tokoh lainnya yang mengkaji lebih dalam lagi tentang *turnover intention*. Para tokoh ini bukan menghilangkan definisi dari tokoh lainnya tetapi menambah definisi yang sudah ada. Seperti yang

diungkapkan oleh Sari (2012) bahwa *turnover intention* merupakan keinginan tersebut belum diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata, baru sebatas keinginannya saja untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Dari beberapa definisi yang sudah dijelaskan dapat ditarik satu kesimpulan yang sangat jelas bahwa keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan hanya sebatas keinginannya saja dan belum dilakukan secara nyata serta keinginan itu muncul karena seseorang merasa ada pekerjaan lain yang lebih baik dibandingkan pekerjaan sekarang yang sedang dilakukan.

Dalam penelitian ini, definisi *turnover intention* yang dipakai adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dengan tujuan ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Teori *Turnover intention*

1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi memberikan penjelasan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab/motif perilaku seseorang (Gibson et al , 2000). Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dengan cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang akan kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku. Teori atribusi itu sendiri, yang ditentukan apakah faktor internal atau eksternal, maka akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Robbins, 2001). Penyebab perilaku dikenal sebagai *dispositional attributions* dan *situational attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri,

kemampuan dan motivasi. Situational attributions atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi social, niali social dan pandangan masyarakat.

2. Gfrand teori *intense Turnover* menurut Robbins

Menurut Robbins (2001), *turnover* merupakan suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternative pekerjaan lainnya. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari, dan tidak dapat dihindari.

Dapat dihindari timbul karena masalah upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan yang tidak dapat dihindari terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK keada karyawan yang sifatnya dibawah kontrol bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Robbins (2001), ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku *turnover*, yaitu karakteristik level organisasi, kelompok, dan individu. Dari ketiga level organisasi tersebut, pada dasarnya diperkuat dengan adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan.

3. Teori pembentukan tingkah laku

Fishbein dan Ajzen (1975) mengajukan teori tentang pembentukan tingkah laku untuk menjelaskan tentang intense. Teori ini berdasarkan pada hubungan timbal balik antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), dan intens (*intention*) individu. Keyakinan dikategorikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pengetahuan, pendapat, dan pandangan individu terhadap objek. Sikap dikategorikan sebagai aspek yang mengarah pada perasaan individu terhadap suatu objek serta evaluasi yang dilakukannya, intense dikategorikan sebagai aspek konatif yang menunjukkan intense individu dalam bertingkah laku dan bertindak ketika berhadapan langsung dengan objek. Teori ini tidak terlepas dari peran situasi, baik lokasi, waktu tertentu atau waktu tak terbatas (di masa yang akan datang) dan perilaku (sikap).

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* beraneka ragam sesuai dengan pendapat tokoh-tokoh yang mengemukakannya. Namun setiap faktor yang dikemukakan saling berkaitan satu sama lainnya. Menurut Zeffane (1994) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *turnover* diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervise, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Robbins (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dikelompokkan dalam tiga bagian , yaitu :

1. *Organizational-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, *job design*, *stress kerja*, *reward & pension plans*, dan *performance evaluation system*.
2. *Group level characteristic*, terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
3. *Individual-level characteristics* terdiri dari lima bagian yaitu usia, masa kerja, status material, kepuasan kerja dan *personality-job fit*.

Adapun tokoh yang lainnya menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang lebih dirucutkan dari pendapat tokoh-tokoh sebelumnya. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Suwandi dan Indrianto (2002) yang mengungkapkan 3 faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja. Dalam penelitian ini akan menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Suwandi dan Indrianto (2002).

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan menggambarkan perasaan seseorang terhadap sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal dan Jauvani, 2009).

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2010). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relative puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Handoko dan Asan, 1987 dalam Wibowo, 2014). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sehingga seseorang dapat menikmati pekerjaan saat memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan dan suasana lingkungan yang baik maka karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu diperlukan.(Sondang, 2014).

Sebaliknya ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja atau atasan dapat menimbulkan keinginan pindah kerja. (Sondang, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh tersebut dapat ditarik satu benang merah bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh seseorang atas situasi dan kondisi yang dialaminya terhadap lingkungan kerja dalam tempat kerjanya yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja memiliki dimensi berdasarkan *Job Descriptive Index* (Wibowo, 2014) yaitu ,

- a. *The work itself*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).
- b. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup *teknis* (*technical help*) dan dukungan social (*social support*).
- c. *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan sekerja yang mencakup keselarasan social (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
- d. *Promotion opportunity*. Peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*change for further advancement*).
- e. *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Newstrom & Davis , 1995). Komitmen organisasi merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi sebagai keseluruhan. (Hulin , 1998). Berdasarkan kedua pendapat tersebut mempunyai makna yang sama yaitu karyawan ingin tetap di dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta

kemajuan yang berkelanjutan (Luthans & Kaswan , 2012). Griffin (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Robbins (2001) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sijabat (2011) yang mengatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi, serta ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang meliputi rasa kepercayaan dan kesetiaan terhadap tempat dia bekerja serta berusaha untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Komitmen organisasi memiliki dimensi seperti yang dikemukakan oleh Mowday yang dikutip oleh Sopiah (2008) antara lain:

- a. *Affective Commitment* , yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- b. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung-rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- c. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai

dengan tujuan organisasi.

2.1.6 Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah yang merangkum tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, kepanikan, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan, yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis, mereka sering marah dan agresif, tidak dapat rieks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Veithzal & Jauvani, 2009).

Stres di definisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pekerjaannya. (Hasibuan , 2014)

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi, maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Adapun penyebab dari timbulnya stres yaitu (Hasibuan , 2014) :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar

- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga

Stres kerja terjadi pada karyawan dimana adanya perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal atau eksternal secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi emosional karyawan dan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya menimbulkan keinginan berpindah kerja pada karyawan

Dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang terjadi pada karyawan karena adanya tekanan pada lingkungan kerjanya yang tidak sesuai dengan keinginannya sehingga karyawan merasa adanya dampak-dampak negative pada dirinya baik secara fisik maupun psikis.

Adapun dimensi dari stres kerja yang diuraikan oleh Robbins (Wibowo, 2015) sebagai berikut :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peraan, wewenang, dan tanggung jaawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian sebelumnya yang sudah pernah diteliti oleh peneliti lainnya berguna untuk menjadi pijakan bagi peneliti sendiri untuk melihat metode analisis bahkan hasil yang telah mereka dapatkan. Adapun ringkasan penelitian lainnya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Metode
Heni Triastuti (2007)	Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention auditor dengan <i>locus of control</i> sebagai variabel moderator	kepuasan kerja, komitmen organisasi, tekanan kerja, dukungan pemimpin, dan <i>locus of control</i> tersebut memiliki pengaruh.	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Metode
Lia Witasari (2009)	Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Structural equation modeling</i> (SEM)
Yenni Agustina (2010)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> pada staf akuntansi <i>Job insecurity</i> dan <i>pay satisfaction</i> sebagai <i>antecedent</i> (studi eksperimental)	Ada 2 hipotesis yang ditolak yaitu kepuasan atas pembayaran dan faktor kerja. Penolakan hipotesis ini dimungkinkan karena ada factor lain yang ikut mempengaruhi.	Metode eksperimental dengan desain 2 x 2
Ana Sri Wahyuni (2014)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi	Hasil penelitian menunjukkan faktor internal yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> adalah komitmen (0,577) dan hubungan dengan atasan (0,224) sedangkan faktor eksternalnya gaji (0,244) dan insentif (0,240) serta sikap atasan (0,185). Semua factor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Analisis regresi berganda

Sumber : Jurnal yang diakses tahun 2015

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Metode
Putri Febrian Ramasari (2014)	analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan <i>outsourcing</i> kisel di pt. Telkomsel regional jawa barat	Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> adalah kepuasan kerja diikuti oleh factor stress kerja dan pengembangan karir.	Metode Analisis Faktor
Deriko Steven (2011)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan PT. UNIPARA Express	Pegawai yang memiliki tingkat yang tinggi terhadap konflik peran, ketidakjelasan peran, pusat pengendalian,kepuasan kerja, perubahan organisasi, kepercayaan organisai, komitmen organisasi dan tingkat yang rendah pada job insecurity menghasilkan tingkat keinginan untuk pindah sangat kecil.	Analisis Korelasi
Edi Suhantono (2009)	Pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank International Indonesia	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan stress kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Structural equation modeling</i> (SEM)

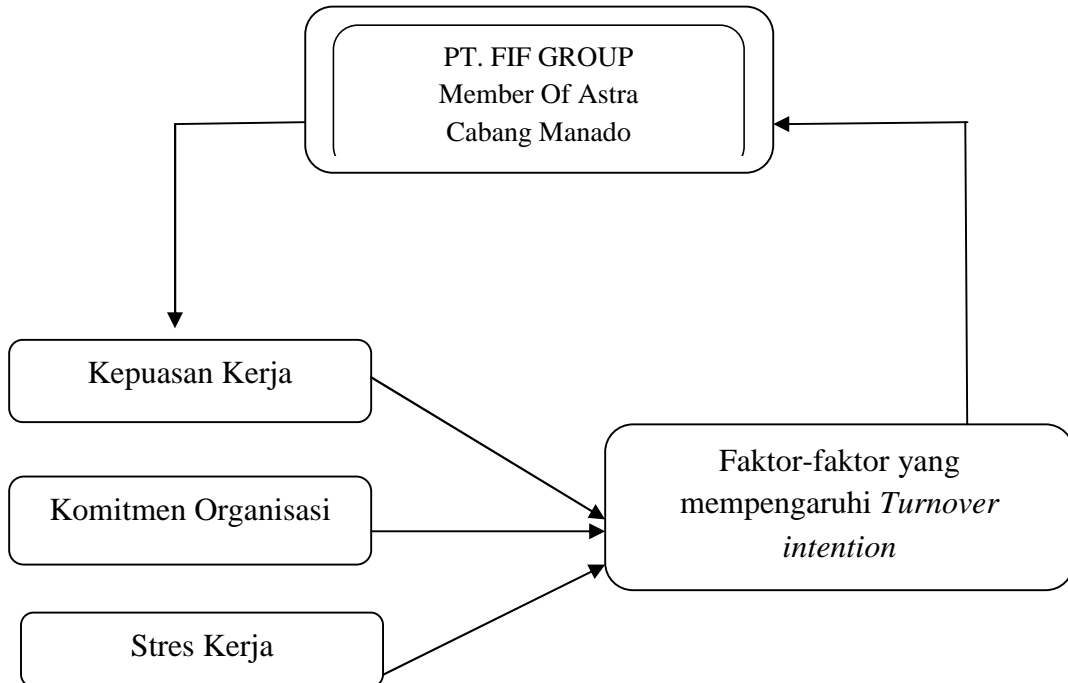
Sumber : Jurnal yang diakses tahun 2015

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Metode
Ifah Lathifah (2008)	Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia.	Dari 5 hipotesis menunjukkan bahwa 2 hipotesis diterima yaitu konflik pekerjaan mengintervensi keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Tiga hipotesis ditolak.	<i>Structural equation modeling</i> (SEM)
Agus Arianto Toly (2001)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> pada staf kantor akuntan publik.	Faktor – faktor yang diteliti adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, <i>job insecurity</i> , dan <i>locus of control</i> . Hasil dari penelitian ini menolak beberapa hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti.	Analisis Koefisien korelasi person
Devi Permatasari (2012)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah Auditor pada kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan daerah Istimewa.	Faktor komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)

Sumber : Jurnal yang diakses tahun 2015

2.3. Kerangka Pikir



Alur pikir peneliti yang digambarkan berawal dari ditempatnya peneliti di PT. FIF Group member of Astra pada Magang yang dilaksanakan selama 4 bulan lamanya. Hari demi hari dalam proses kerja di kantor FIF Group peneliti mulai akrab dengan karyawan yang ada di dalam kantor. Seiring waktu berjalan karyawan-karyawan mulai menceritakan kondisi dan situasi yang mereka alami selama bekerja di kantor. Ada beberapa karyawan mengeluhkan tentang ketidakpuasan mereka dalam bekerja, adapun yang menunjukkan sikap stres hingga hilangnya kepercayaan atau loyalitas kepada perusahaan dan pada akhirnya karyawan-karyawan berkeinginan untuk pindah kerja ke tempat lain yang mereka rasa lebih baik dari pekerjaan sekarang.

Adapun data-data yang mendukung tentang situasi dan kondisi yang dialami karyawan yaitu dengan absen yang sering terlambat dan tak masuk kerja serta adanya data yang menunjukkan tingkat turnover karyawan selama 3 tahun berturut-turut mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Dari pembicaraan dengan karyawan serta adanya dukungan data maka peneliti berkesimpulan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja merupakan faktor-faktor karyawan ingin pindah pekerjaan.

2.4 Hipotesis

Dari alur pikir yang telah digambarkan dan dijelaskan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut ,

- H₁ , Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT FIF Group Cabang Manado
- H₂ , Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT FIF Group Cabang Manado
- H₃ , Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT FIF Group Cabang Manado

BAB III

Metodologi Penelitian

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan pembiayaan kredit yaitu PT. FIF *Group member of Astra* cabang Manado.

Tabel 3.1
Jadwal Penyusunan Tugas Akhir

No	Kegiatan	Juli 2015	Agustus 2015	
		28-31	1-18	19
1	Revisi Proposal Penyusunan dan Konsultasi			
2	Tugas Akhir			
3	Sidang Tugas Akhir			

Sumber, Pengolahan data Tahun 2015

3.2. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Travers, 1978) dalam Husein Umar,1998).

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai jenis data dan metode pengumpulan data sebagai berikut :

3.3.1 Jenis Data

Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan, atau suatu fakta yang

digambarkan lewat angka, simbol, kode dan lain-lain (Hikmat, 2014). Jenis data menurut (Hikmat, 2014) digolongkan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Dalam penelitian ini adalah data mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. FIF Group cabang Manado yang berupa data hasil kuisioner yang akan diisi oleh karyawan yang diolah langsung oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder juga merupakan data yang telah di olah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan seperti, sejarah singkat perusahaan, tabel jumlah karyawan, dan struktur organisasi pada PT. FIF Group cabang Manado.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2007), “metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah,

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group cabang Manado.
2. Wawancara, yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab responden dalam hal ini karyawan PT. FIF Group cabang Manado yang diharapkan mampu memberikan jawaban sebagai informasi yang dibutuhkan, dan kepada pimpinan perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan dan masalah yang diteliti berupa analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT FIF Group cabang Manado.
3. Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja yang yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. FIF Group cabang Manado (yang dalam hal ini disebut responden), dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, mungkin berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola sikap, tingkah laku dan lain sebagainya yang menjadi objek penelitian (Boahar Soeharto, 1997 dalam Mahi, 2014). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 1999 dalam Mahi, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.FIF *Group* cabang Manado berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (acak dan sederhana) yang artinya sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar. Metode ini digunakan untuk menjamin agar sampel yang terpilih bisa mewakili semua populasinya (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini banyaknya sampel adalah 86 ditentukan menggunakan rumus Slovin (Mahi, 2014):

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

Di mana : n, N = Ukuran Populasi
e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

3.5.1 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel kepuasan kerja, komitmen kerja, stres kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. FIF

Group cabang Manado dengan penjelasan variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tindakan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki dimensi indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>The work it self</i>, pekerjaan itu sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. 	2
			<ul style="list-style-type: none"> • Menganggap penting pekerjaan yang dilakukan. 	6
			<ul style="list-style-type: none"> • Dengan adanya pekerjaan ini bisa menumbuhkan semangat dalam bekerja. 	7
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quality of supervision</i>, Pekerjaan itu sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan yang mendukung pekerjaan karyawan • Adanya control pengawasan dari atasan 	3,4

Sumber : Wibowo (2015)

Lanjutan Tabel 3.2
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Relationship with co-workers</i>, hubungan dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang baik antara rekan kerja • Rasa saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja 	5 1
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Promotion opportunity</i>, Peluang promosi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan naik jabatan terbuka lebar 	10
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pay</i>, Bayaran 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian gaji yang adil antar karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing 	8,9

Sumber : Wibowo (2015)

Dari Tabel 3.1 tentang variabel operasional kepuasan kerja memiliki 5 dimensi yang tersebar menjadi beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut akan dituangkan pada kuisisioner menjadi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh karyawan yang ditentukan untuk menjadi sampel penelitian. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner memakai skala likert.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki kepercayaan dan keyakinan kepada organisasi serta

menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi tersebut demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi	• <i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	• Kesiediaan untuk bekerja didalam perusahaan • Partisipasi karyawan Dalam kegiatan perusahaan	12,17
		• <i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkeanjutan)	• Memaksimalkan kinerja • Rasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi	13,14, 15,16
		• <i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	• Rasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi • Rasa takut meninggalkan organisasi	11,18

Sumber : Mowday yang dikutip Sopiah (2008)

Dari Tabel 3.2 tentang variabel operasional komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yang tersebar menjadi beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut akan dituangkan pada kuisioner menjadi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh karyawan yang ditentukan untuk menjadi sampel penelitian. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner memakai skala likert

3. Stres Kerja

Stres kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah situasi dan kondisi karyawan yang mengalami tekanan dari pekerjaan yang dikerjakan. Stres kerja dalam penelitian ini mempunyai indikator sebagai berikut:

Tabel 3.4
Operasional Variabel Stres Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
Stres Kerja	Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi, maka berdampak pada kesehatannya.	• Tuntutan Tugas	• Kondisi kerja yang tidak nyaman dan aman	19
		• Tuntutan Peran	• Tata kerja yang tidak jelas	20,29,24
		• Tuntutan antar pribadi	• Adanya fungsi peran dalam kantor yang tidak jelas	21,22
		• Struktur Organisasi	• Adanya tekanan baik dari sikap maupun tindakan dari orang lain	25
		• Kepemimpinan	• Struktur organisasi yang tidak jelas baik mengenai jabatan, wewenang dan tanggung jawab	23,26
			• Gaya kepemimpinan dari atasan	27,28

Sumber : Wibowo(2015)

Dari Tabel 3.3 tentang variabel operasional stres kerja memiliki 5 dimensi yang tersebar menjadi beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut akan dituangkan pada kuisioner menjadi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab

oleh karyawan yang ditentukan untuk menjadi sampel penelitian. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner memakai skala likert.

1. *Turnover Intention*

Turnover intention yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keinginan pindah kerja dari karyawan. Hanya sebatas keinginan belum di nyatakan dalam bentuk perilaku untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* dalam penelitian ini mempunyai indikator sebagai berikut ,

Tabel 3.5
Operasional Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
<i>Turnover Intention</i>	Mencerminkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan.	Keinginan untuk pindah	• Keinginan untuk pindah di masa yang akan datang	3
			• Merasa pekerjaan sekarang tidak ada masa depan	4
			• Ada alternatif pekerjaan lainnya	1,2

Sumber : Suwandi dan Indriantoro(2001)

5.2 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi(X_2) Stres Kerja (X_3) dan *Turnover intention* (Y) yang dipakai dalam menganalisa data adalah alat ukur berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan

pedoman dalam menyusun poin-poin pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

pengukuran Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) Stres Kerja (X_3) dan *Turnover intention* (Y) yang digunakan oleh Peneliti untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2004) menjelaskan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh Peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun poin-poin instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Variabel Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan *turnover intention* sebagai berikut :

1. Sangat setuju diberi bobot 5
2. Setuju diberi bobot 4
3. Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Tidak setuju diberi bobot 2
5. Sangat tidak setuju diberi bobot 1

Sedangkan variabel stres kerja sebagai berikut :

1. Sangat setuju diberi bobot 1
2. Setuju diberi bobot 2

3. Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Tidak setuju diberi bobot 4
5. Sangat tidak setuju diberi bobot 5

3.6. Metode Analisis

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang terdiri dari variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja (X_1), variabel komitmen organisasi (X_2), variabel stres kerja (X_3) dan variabel terikat *turnover intention* (Y). digunakan regresi linear berganda dan analisis korelasi yang digunakan untuk meneliti pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Proses pengolahan data menggunakan Microsoft excel 2007.

1. Analisis regresi linear sederhana

Dalam rangka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat), maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi linear berganda.

Sesuai dengan perumusan masalah yang akan menganalisis pengaruh satu-persatu variabel bebas terhadap variabel terikat maka peneliti akan memakai analisis regresi linear sederhana agar dapat diketahui apakah ada pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ,

$$Y = a + bx$$

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

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

Keterangan, Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

= Total dari setiap variabel

2. Analisis korelasi

Analisis Korelasi merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel. Tingkat hubungan tersebut dapat dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu mempunyai hubungan positif, mempunyai hubungan negatif dan tidak mempunyai hubungan.

$$r = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{n(\sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

r = Korelasi (keeratan)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

N = Jumlah responden

= Total dari setiap Variabel

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduwan , 2005):

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	= Sangat rendah
0,20 - 0,39	= Rendah
0,40 - 0,59	= Cukup
0,60 - 0,79	= Kuat
0,80 - 1,00	= Sangat Kuat

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan , 2005) :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana ,

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple.

3.Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono , (2004), “untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r= 0,3$ ”. Adapun uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau keabsahan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumusan korelasi Product Moment. Jika validitasnya lebih besar dari 0,30 maka instrument penelitian dapat dinyatakan valid.

Berikut ini merupakan rumus *Product Moment* ,

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih.

Menurut Sugiyono (2004) rumus koefisien realibilitas *alpha croabarch* adalah ,

$$r_i = \frac{k\{1 - \sum si\}^2}{(k-1)st^2}$$

Keterangan ,

K = mean kuadrat antara subjek

si^2 = mean kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r_{11}) > 0,6.

4. Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut ,

1. Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel bebas.

Hipotesis 1,

$H_{0, 1} = 0$ (Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra cabang Manado)

$H_{a, 1} > 0$ (Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra cabang Manado)

Hipotesis 2,

$H_{o, 2} = 0$ (Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra cabang Manado)

$H_{a, 2} > 0$ (Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra cabang Manado)

Hipotesis 3,

$H_{o, 3} = 0$ (Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra cabang Manado)

$H_{a, 3} > 0$ (Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. FIF Group member of Astra cabang Manado)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut,

$$t = \frac{b_i - i}{S_i}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %.

5. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen terhadap organisasi, tingkat stres kerja karyawan dan tingkat *turnover intention* karyawan pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado dengan menggunakan data sampel.

Hal tersebut dianalisis berdasarkan data sampel dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah skor ideal variabel =

“Jumlah skor tertinggi x jumlah butir instrumen x jumlah responden”

Jumlah skor variabel dari hasil pengumpulan data =

“Jumlah skor untuk seluruh Item pertanyaan.”

Prosentase Skor Variabel =

(Jumlah skor variabel hasil pengumpulan data : Jumlah skor ideal variabel) x 100%

Perhitungan kategori setiap variabel mengacu pada perhitungan secara kontinum menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut:

“Jumlah skor kriterium (skor tertinggi – skor terendah) = Skor (tertinggi-terendah) X jumlah item pertanyaan X jumlah responden.”

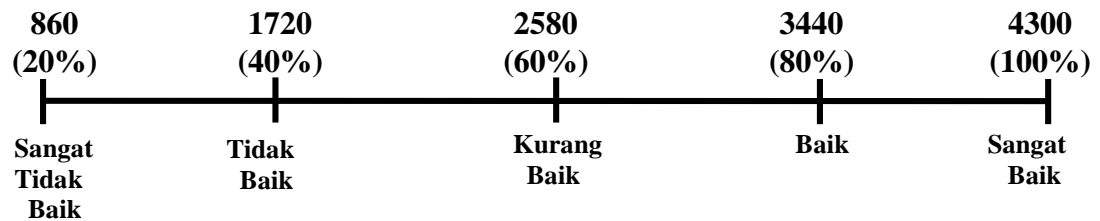
Dan jika skor yang diperoleh berada dalam 2 (dua) interval kategori kriterium, maka dilihat skor yang lebih mendekati kategori kriterium yang ada.

1. Kategori Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengukur kategori variabel kepuasan kerja karyawan digunakan 5 indikator yang ditentukan yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri dengan 3 item/butir pernyataan, (2) kualitas pengawasan dengan 2 item/butir pernyataan, (3) hubungan dengan rekan kerja dengan 2 item pernyataan, (4) Peluang promosi dengan 1 butir pernyataan (5) Bayaran dengan 2 item pernyataan. Keseluruhan item/butir pertanyaan/pernyataan untuk seluruh indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan berjumlah 10 item. Perhitungan kategori variabel menggunakan 86 responden dengan 10 item dan skala likert 1 – 5 (Lampiran V).

Secara kontinum kategori variabel kepuasan kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kategori Variabel Kepuasan Kerja

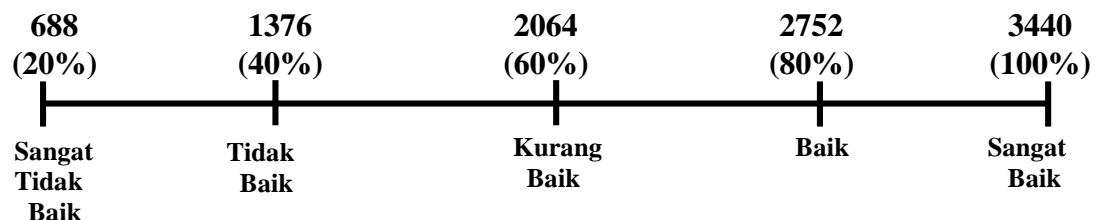


Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

2. Kategori Variabel Komitmen Organisasi

Untuk mengukur kategori variabel komitmen organisasi digunakan 3 indikator yang ditentukan yaitu: (1) komitmen afektif dengan 2 item/butir pernyataan, (2) komitmen berkelanjutan dengan 4 item/butir pernyataan, (3) komitmen normatif dengan 2 item pernyataan. Keseluruhan item/butir pernyataan untuk seluruh indikator dari variabel komitmen organisasi berjumlah 8 item. Perhitungan kategori komitmen organisasi variabel menggunakan 86 responden dengan 8 item dan skala likert 1 – 5 (Lampiran V).

Gambar 3.2
Kategori Variabel Komitmen Organisasi

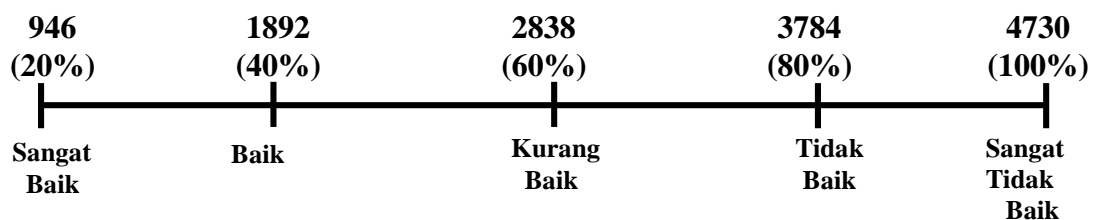


Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

3. Kategori Variabel Stres Kerja

Untuk mengukur kategori variabel stress kerja digunakan 5 indikator yang ditentukan yaitu: (1) tuntutan tugas dengan 4 item/butir pernyataan, (2) tuntutan peran dengan 2 item/butir pernyataan, (3) tuntutan antar pribadi dengan 1 item/butir pernyataan, (4) struktur organisasi dengan 2 item/butir pernyataan, (5) kepemimpinan dengan 2 item/butir pernyataan. Keseluruhan item/butir pernyataan untuk seluruh indikator dari variabel stress kerja berjumlah 11 item. Perhitungan kategori variabel stress kerja menggunakan 86 responden dengan 11 item dan skala likert 1 – 5 (Lampiran V).

Gambar 3.3
Kategori Variabel Stres Kerja

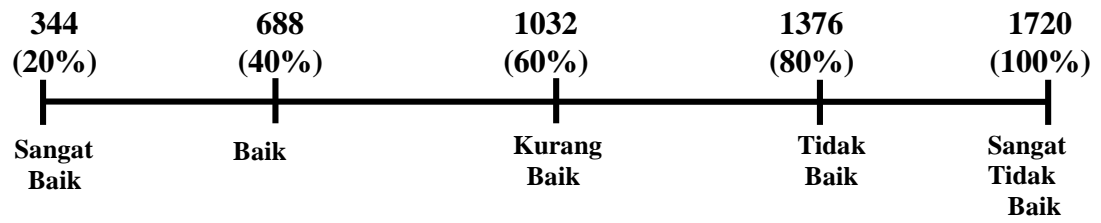


Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

4. Kategori Variabel *Turnover Intention*

Untuk mengukur kategori variabel *turnover intention* digunakan 1 indikator yang ditentukan yaitu: (1) Keinginan untuk pindah dengan 4 item/butir pernyataan. Keseluruhan item/butir pernyataan untuk seluruh indikator dari variabel *turnover intention* berjumlah 4 item/butir. Perhitungan kategori variabel *turnover intention* menggunakan 86 responden dengan 4 item dan skala likert 1 – 5 (Lampiran V).

Gambar 3.4
Kategori Variabel *Turnover Intention*



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. FIF *Group member of* Astra Cabang Manado dengan sampel penelitian kepada karyawan yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan diuraikan gambaran umum responden penelitian.

Responden berjumlah 86 orang yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, status pekerjaan dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu pria dan wanita seperti yang ada pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	60	69,77
2	Perempuan	26	30,23
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Dari Tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah 86 orang lebih dominan responden berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 jumlah responden laki-laki sebanyak 60 orang atau 69,77% dan perempuan sebanyak 26 orang atau 30,23%. Dominannya laki-laki dibandingkan perempuan dikarenakan pada PT.FIF *Group member of* Astra Cabang Manado lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Laki-laki lebih banyak diperlukan untuk

pekerjaan di lapangan seperti kolektor (penagih piutang perusahaan) dan surveyer (mensurvei tempat tinggal konsumen). Sedangkan perempuan diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan sistem dalam kantor seperti kasir, *desscall* (mengingatkan pembayaran konsumen), *credit order clerk* (Pengatur data dealer dan perusahaan), dan lain sebagainya.

2.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan dapat dilihat dalam uraian pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18-30	66	76,74
2	31-50	18	22,93
3	>50	2	2,33
Jumlah		86	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dengan jumlah responden 86 orang, dimana responden dengan range usia 18-31 Tahun dengan jumlah 66 orang atau 76,74% lebih banyak, disusul dengan responden pada range usia 31-50 Tahun sebanyak 18 orang dengan tingkat presentase 22,93% dan responden di atas 50 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat presentase 2,33%.

Pada PT.FIF *Group member of Astra* Cabang Manado, memiliki karyawan terbanyak pada range usia 18-30 Tahun. Dalam lowongan pekerjaan yang dibuka oleh PT. FIF Group memang memberikan syarat pada range usia 18-30 dikarenakan pada usia tersebut dapat dikatakan usia yang paling produktif untuk bekerja, apalagi PT. FIF Group membutuhkan banyak karyawan pada bagian

collection section dan sangat cocok pada mereka yang berada pada usia tersebut dibandingkan usia diatas 31 Tahun ke atas.

Sedangkan karyawan diatas usia 31 Tahun keatas biasanya memiliki tanggung jawab pekerjaan dalam kantor saja dan bukan kerja lapangan seperti karyawan pada *collection section*. Karena itulah range usia 18-30 Tahun lebih banyak dibandingkan di atas 31 Tahun.

3.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang terbagi 3 kelompok yaitu SMA/SMK, D3 dan S1 dapat dilihat dalam uraian pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	75	87,21
2	D3	2	2,33
3	S1	9	10,46
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 responden dengan karakteristi pendidikan paling banyak adalah karyawan yang berpendidikan lulusan SMA/SMK yaitu 75 orang dengan tingkat presentase 87,21% disusul karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 9 orang dengan tingkat presentase 10,46% dan yang paling sedikit adalah karyawn yang berpendidikan lulusan D3 hanya 2 orang saja dengan tingkat presentase 2,33%.

PT. FIF *Group* memiliki karyawan yang berpendidikan SMA/SMK memang lebih dominan karena karyawan tersebut diperlukan pada departemen-

departemen tertentu seperti *descall, counter sales*, dan kolektor. Karyawan-karyawan tersebut biasanya hanya memiliki tanggung jawab yang tidak terlalu banyak namun sangat diperlukan jumlahnya. Di perlukan jumlahnya dikarenakan berkaitan langsung dengan konsumen dan hubungan langsung dengan dealer.

Lain halnya dengan karyawan yang berpendidikan D3 dan juga S1 memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak. Karena perusahaan menganggap karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang lulusan SMA/SMK. Namun ada juga karyawan yang lulusan SMA/SMK memiliki tanggung jawab yang besar. Semuanya itu ditentukan oleh prestasi kerja yang diperlihatkan karyawan tersebut.

4.Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan status perkawinan yaitu belum kawin dan kawin seperti yang ada pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Belum Menikah	64	74,42
2	Menikah	22	25,58
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. FIF *Group member of Astra* cabang Manado status perkawinannya di dominasi oleh karyawan yang belum menikah sebanyak 64 orang atau 74,42% dan yang sudah kawin berjumlah 22 orang atau 25,58%. Karyawan yang berstatus belum kawin memang mendominasi di perusahaan. Hal ini terjadi karena

kebanyakan karyawan yang bekerja masih terbilang muda masih ada di range usia 18-30 Tahun dan kebanyakan pelamar kerja yang diterima PT. FIF Group berstatus belum kawin. Sehingga kebanyakan karyawan belum kawin dibandingkan sudah kawin. Selain itu karyawan yang sudah kawin kebanyakan berada pada range usia 31-50 Tahun yang bisa dibilang karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama.

5.Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan yaitu NPO dan NPK seperti yang ada pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	NPO	56	65,12
2	NPK	30	34,88
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan yaitu NPO (Karyawan *Outsourcing*/ kontrak) dan NPK (Karyawan Tetap). Karyawan yang berstatus NPO lebih dominan yaitu sebanyak 56 orang atau 65,12% dibandingkan karyawan tetap berjumlah 30 orang atau dengan tingkat presentase sebesar 34,88%. Perusahaan memiliki karyawan lebih dominan berstatus NPO dikarenakan penerimaan karyawan awalnya hanya dikontrak saja. Karyawan dikontrak bisa dijadikan karyawan tetap asalkan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu untuk menambah karyawan tetap perusahaan yang berkedudukan sebagai kantor cabang hanya mengikuti kuota yang diberikan oleh kantor pusat yang ada di Jakarta. Jadi karyawan berkesempatan menjadi karyawan tetap jika

ada pemberian kuota oleh kantor pusat. Oleh karena itu karyawan kontraklah lebih banyak dibandingkan karyawan tetap.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang terbagi 3 kelompok yaitu 0 Tahun - 3 Tahun, 4 Tahun - 6 Tahun dan diatas 6 Tahun, dapat dilihat dalam uraian pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-3	66	76,74
2	4-5	15	17,44
3	>6	5	5,81
Jumlah		86	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada masa kerja 0-3 Tahun mendapatkan jumlah terbanyak yaitu 66 orang dengan tingkat presentase 76,74% kemudian masa kerja 4-6 Tahun berjumlah 15 orang dengan tingkat presentase 17,44% dan paling sedikit adalah masa kerja diatas 6 Tahun dengan jumlah 5 orang dan tingkat presentase sebesar 5,81%.

Karyawan yang mendominasi 0-3 Tahun masa kerjanya dibandingkan dengan masa kerja di atas 4 Tahun dikarenakan pada range waktu tersebut banyak karyawan yang tidak mampu bertahan dalam perusahaan dan sering terjadi keluar masuknya karyawan. Hal ini juga dapat dilihat pada jumlah karyawan pada masa kerja yang lebih lama makin sedikit jumlahnya, menandakan adanya keluar-masuk karyawan yang terlalu sering yang terjadi pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado.

7. Keseluruhan Karakteristik Responden

Berdasarkan uraian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, status pekerjaan dan masa kerja dapat dikatakan cukup bervariasi dan dapat mewakili populasi karyawan yang akan dijadikan objek penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado.

Berdasarkan data karakteristik responden tersebut dapat diketahui karyawan yang paling banyak merespon kuesioner yang dibagikan adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yang dominannya bekerja di lapangan dan berusia pada range 18 Tahun sampai dengan 30 Tahun yang bisa dikatakan usia produktif dalam bekerja, berpendidikan lulusan SMA dan belum menikah serta berstatus pekerjaan yang masih dibilang karyawan kontrak atau disebut dengan NPO serta memiliki masa kerja selang waktu sampai dengan 3 Tahun bekerja.

4.2.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif statistik dibutuhkan untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja dan *turnover intention* dari jawaban angket responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan terhadap seluruh variabel X dan variabel Y. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang

dikumpulkan dari 86 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analisis dari program SPSS 20.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden berdasarkan indikator yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan pengelompokan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel yang ada. Perhitungan masing-masing item untuk masing-masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan rendah dari butir-butir pertanyaan. Masing-masing variabel ini memiliki butir pernyataan dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1.

4.2.2.1 Variabel Kepuasan kerja (X_1)

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (X_1)

Deskriptif Statistik	<i>Kepuasan kerja</i>
<i>Mean</i>	30.128
<i>Standard Error</i>	1.165
<i>Median</i>	29
<i>Mode</i>	34
<i>Standard Deviation</i>	10.804
<i>Sample Variance</i>	116.725
<i>Kurtosis</i>	-1.081
<i>Skewness</i>	0.034
<i>Range</i>	38
<i>Minimum</i>	11
<i>Maximum</i>	49
<i>Sum</i>	2591
<i>Count</i>	86

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2015

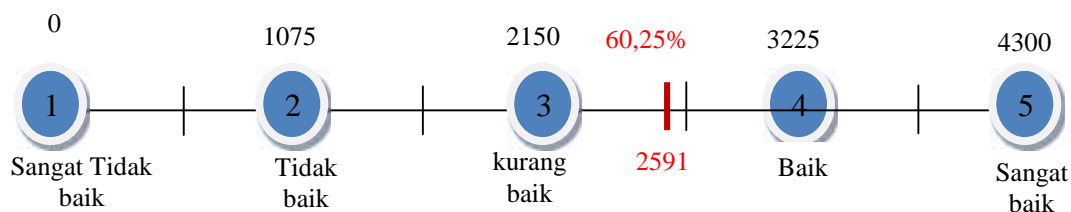
Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.8 diperoleh nilai *Maximum* 49 dan *Minimum* 11 atau memiliki *Range* 38 serta nilai *Sample Variance* 116,725. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *standard Deviation* 10,804 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 30,128 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja bisa menjadi representasi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.8 diperoleh juga nilai *Skewness* -0,034 dan nilai *Kurtosis* -1,081 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data kepuasan kerja pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* terdistribusi normal. Dengan nilai *Median* 29 maka menggambarkan kepuasan kerja pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* belum maksimal.

Instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 86 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 10 \times 86 = 4300$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan jumlah responden = 86.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dari 86 responden berjumlah = 2591. Dengan demikian kepuasan kerja menurut persepsi 86 responden itu = $2591 : 4300 = 60,25 \%$ berdasarkan jawaban /responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.3
Total Skor Kepuasan Kerja (X_1)



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Total skor untuk variabel kepuasan kerja (X_1) berjumlah : 2591 termasuk dalam kategori interval “kurang baik” mendekati baik pada kwadran IV. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 60,25%, hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_1) masih terletak pada kwadran III artinya kepuasan kerja karyawan PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado perlu untuk ditingkatkan lagi.

1. Indikator *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Pekerjaan Yang Dilakukan Menyenangkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	23,25
Setuju	4	31	38,37
Ragu-Ragu	3	23	25,58
Tidak setuju	2	9	10,46
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,32
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa jawaban responden terbanyak menjawab setuju yaitu 31 orang atau 38,37% diikuti oleh jawaban ragu-ragu sebanyak 23 orang atau 25,58%. Dengan adanya jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden mengarah pada jawaban sangat setuju,

,mengartikan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini menyenangkan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Enam
Pekerjaan yang Dilakukan Penting Bagi Perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	16,27
Setuju	4	15	17,44
Ragu-Ragu	3	19	22,09
Tidak setuju	2	18	20,09
Sangat Tidak Setuju	1	20	23,25
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa ada 20 karyawan atau 23,25% menjawab sangat tidak setuju, namun pada jawaban ragu-ragu ada 19 orang atau 22,09% diikuti dengan jawaban tidak setuju sebanyak 18 orang atau 20,09% dan setuju ada 15 orang atau 17,44. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan itu penting karena setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan alur proses kerja perusahaan setiap harinya.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tujuh
Semangat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	26,74
Setuju	4	30	34,88
Ragu-Ragu	3	23	26,74
Tidak setuju	2	8	9,30
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,32
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.11 jelas terlihat bahwa ada 30 responden dengan tingkat presentase 34,88% mendominasi jawaban responden yaitu setuju. Hal ini

menggambarkan sebagian besar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 4.9, Tabel 4.10 dan Tabel 4.11 menggambarkan bahwa jawaban karyawan mengarah pada setuju menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan itu penting bagi perusahaan dan menyenangkan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Indikator *Quality Of Supervision* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tiga
Atasan Memperhatikan Keperluan Teknis Karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	6,97
Setuju	4	14	13,95
Ragu-Ragu	3	23	26,74
Tidak setuju	2	18	20,93
Sangat Tidak Setuju	1	25	29,06
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.12 Dapat dilihat bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah responden 25 orang atau 29,06%, disusul dengan jawaban ragu-ragu dengan jumlah responden 23 orang atau 26,74 % serta jawaban yang paling sedikit yang diberikan responden adalah sangat setuju hanya 6 orang saja atau 6,97%.

Jadi dapat dikatakan bahwa jawaban karyawan lebih mengarah kepada tidak setuju. Mengartikan bahwa banyak karyawan merasa bahwa atasan tidak memperhatikan keperluan teknis karyawan dalam menunjang pekerjaan mereka seperti kelengkapan alat tulis kantor, peralatan komputer, bahkan sistem jaringan

yang sering bermasalah sehingga menghambat pekerjaan yang sedang dikerjakan karyawan.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Empat
Atasan langsung Memberikan Perhatian Berupa Dukungan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	9,30
Setuju	4	8	9,30
Ragu-Ragu	3	32	37,20
Tidak setuju	2	20	23,25
Sangat Tidak Setuju	1	18	20,93
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Pada tabel 4.13 jawaban responden bervariasi. Jawaban setuju ada sekitar 8 orang atau 9,30%. Namun jawaban adanya jawaban ragu-ragu sebanyak 32 orang atau 37,20% diikuti oleh jawaban sangat tidak setuju sebanyak 18 orang atau dengan presentase 20,93%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban karyawan lebih mengarah pada tidak setuju atas sikap atasan yang tidak memperhatikan mereka apalagi memberikan dukungan pada karyawan. Padahal karyawan dalam setiap bulannya harus mencapai target dan sering lembur agar target tersebut tercapai, namun dukungan atasan kepada mereka tidak dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 menggambarkan bahwa jawaban karyawan mengarah pada jawaban tidak setuju, menunjukkan bahwa karyawan merasa atasan tidak memperhatikan mereka baik dalam pemenuhan keperluan teknis serta dukungan berupa perhatian kepada karyawan. Untuk itu sangat perlu

seorang atasan untuk memberikan atau menunjukkan sikap yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan lebih merasa puas dalam bekerja.

3. Indikator *Relationship With Co-workers* (Hubungan Dengan Rekan Kerja)

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Lima Merasa Senang Dengan Rekan Kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	5,81
Setuju	4	25	29,06
Ragu-Ragu	3	21	24,41
Tidak setuju	2	20	23,25
Sangat Tidak Setuju	1	15	17,44
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa ada 25 karyawan atau 29,06% menjawab setuju, namun pada jawaban ragu-ragu ada 21 orang atau 24,41% diikuti dengan jawaban tidak setuju sebanyak 20 orang atau 23,25% dan sangat tidak setuju ada 15 orang atau 17,44%. Dari jawaban karyawan tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa senang dan sebagiannya lagi tidak merasa senang. Seperti halnya pada sub bagian *hardcopy* pada departemen kredit. Dimana, karyawan-karyawan sulit membangun kerjasama dan sering terjadi kesalahpahaman menyebabkan pekerjaan banyak yang tidak terselesaikan.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Satu Merasa Dihargai Oleh Rekan Kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	22,09
Setuju	4	11	12,79
Ragu-Ragu	3	10	11,62
Tidak setuju	2	24	27,90
Sangat Tidak Setuju	1	21	24,41
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Hasil dari olahan data pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa responden paling banyak menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang dengan tingkat presentase 27,90% dan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 22,09%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja namun sebagiannya lagi merasa tidak dihargai. Pada pernyataan ini jawaban karyawan lebih mengarah pada tidak setuju mengartikan hubungan antar karyawan kurang baik. Hubungan karyawan yang tidak baik dapat dilihat dengan kurangnya kerjasama antar karyawan serta kurangnya rasa menghargai dan dihargai oleh teman kerja.

Berdasarkan Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 menunjukkan jawaban yang bervariasi, sebagian merasa puas dan sebagiannya lagi tidak puas. Namun agar kepuasan kerja dapat dirasakan pada semua karyawan, maka indikator hubungan antar rekan kerja perlu dimaksimalkan lagi sehingga pekerjaan akan mudah terselesaikan tanpa menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan.

4. Indikator *Promotion Opportunity* (Peluang Promosi)

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sepuluh
Merasa Puas Dengan Kesempatan Promosi Yang Diberikan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	26,74
Setuju	4	29	33,72
Ragu-Ragu	3	22	25,58
Tidak setuju	2	8	9,30
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,32
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Tabel 4.16 menggambarkan bahwa jawaban responden mengarah pada sangat setuju. Hal ini dapat dilihat dari 23 orang menjawab dengan setuju atau 26,74%

diikuti dengan jawaban sangat setuju sebanyak 29 orang atau 26,74%. Jadi, karyawan merasa puas dengan promosi yang di dapatkan. Karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan sampai sekarang sebanding dengan promosi yang mereka dapatkan.

5. Indikator *Pay* (Bayaran)

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Delapan
Merasa Dibayar Secara Adil Sesuai Dengan Pekerjaan Mereka

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	10,46
Setuju	4	16	18,60
Ragu-Ragu	3	17	19,76
Tidak setuju	2	24	27,90
Sangat Tidak Setuju	1	25	29,06
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.17 menunjukkan bahwa responden sebanyak 25 orang sangat tidak setuju atau 29,06% diikuti dengan jawaban tidak setuju sebanyak 24 orang atau 27,90%. Dengan adanya jawaban tersebut dapat menggambarkan bahwa karyawan masih merasa kurang adil terhadap bayaran atau gaji yang mereka terima. Sebagian besar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sebanding dengan gaji yang mereka terima.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sembilan
Gaji Yang Diberikan Dapat Memenuhi Kebutuhan Pribadi

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	18,60
Setuju	4	11	12,79
Ragu-Ragu	3	12	13,95
Tidak setuju	2	25	29,06
Sangat Tidak Setuju	1	22	25,58
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Pada Tabel 4.18 menggambarkan jawaban yang diberikan responden lebih mengarah pada tidak setuju. Hal ini dapat dilihat dari jawaban tidak setuju sebanyak 25 orang atau 29,06% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 22 orang atau 25,58% .

Jawaban ini biasanya diberikan oleh karyawan tidak tetap. Karyawan yang berstatus tidak tetap atau NPO masih mendapatkan gaji UMP(Upah Minimum Pendapatan) bahkan dibawah UMP dan sering mendapatkan pemotongan gaji dari perusahaan, jika datang terlambat, tidak capai target dan lain sebagainya.

Berdasarkan Tabel 4.17 dan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden tidak setuju terhadap gaji yang mereka terima. Sebagian karyawan masih merasa tidak adil dengan gaji yang diberika serta gaji tersebut belum dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Sehingga perlu adanya perhatian dari perusahaan terhadap indikator gaji ini, agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

4.2.2.2 Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Tabel 4.19
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Deskriptif Statistik	Komitmen Organisasi
<i>Mean</i>	23.628
<i>Median</i>	23.5
<i>Standard Deviation</i>	8.286
<i>Sample Variance</i>	68.660
<i>Kurtosis</i>	-0.885
<i>Skewness</i>	0.102
<i>Range</i>	30
<i>Minimum</i>	9
<i>Maximum</i>	39
<i>Sum</i>	2032

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2015

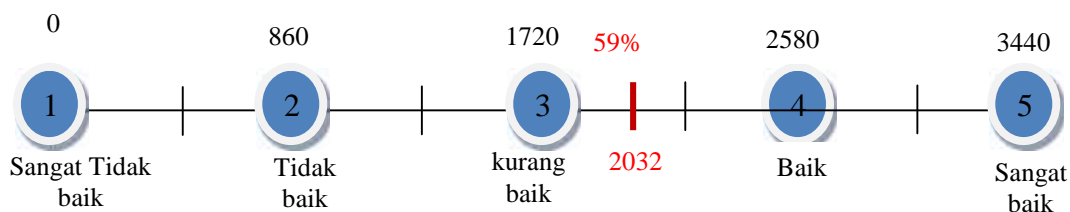
Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.19 diperoleh nilai *Maximum* 39 dan *Minimum* 9 atau memiliki *Range* 30 serta nilai *Sample Variance* 68,66. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *standard Deviation* 8,28 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 23,62 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi bisa menjadi representasi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.19 diperoleh juga nilai *Skewness* -0,885 dan nilai *Kurtosis* -0,102 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data komitmen organisasi pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* terdistribusi normal. Dengan nilai *Median* 23,5 maka menggambarkan komitmen organisasi pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* belum maksimal.

Instrumen penelitian untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 8 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 86 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 8 \times 86 = 3440$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 8 dan jumlah responden = 86.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dari 86 responden berjumlah = 2032. Dengan demikian komitmen organisasi menurut persepsi 86 responden itu = $2032 : 3440 = 59 \%$ berdasarkan jawaban /responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.4
Total Skor Komitmen Organisasi (X₂)



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Total skor untuk variabel komitmen organisasi (X₁) berjumlah : 2032 termasuk dalam kategori interval “kurang baik” mendekati baik pada kwadran IV. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 59%, hal ini menunjukkan bahwa variabel (X₁) masih terletak pada kwadran III artinya komitmen organisasi karyawan PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado perlu untuk ditingkatkan lagi.

1. Indikator *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Belas Perusahaan ini Sangat Berarti Bagi Karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	23,25
Setuju	4	33	38,37
Ragu-Ragu	3	22	25,58
Tidak setuju	2	8	9,30
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,32
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Jawaban yang ditunjukkan pada Tabel 4.20 mengarah pada sangat setuju sebanyak 20 orang dan setuju sebanyak 33 orang berarti karyawan merasa perusahaan sekarang yang menjadi tempat mereka bekerja berarti bagi mereka,

karena dengan perusahaan ini dapat menghasilkan uang yang bisa mereka pakai dalam kehidupan sehari-hari.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tujuh Belas
Merasa Bagian Keluarga Dalam Perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	23,25
Setuju	4	31	36,04
Ragu-Ragu	3	26	30,23
Tidak setuju	2	7	8,13
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,32
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Jawaban responden pada Tabel 4.21 menggambarkan bahwa jawaban responden mengarah pada jawaban setuju. Dapat dilihat ada 31 dan 20 orang diikuti menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka bagian dkeluarga dalam perusahaan. Dengan bekerjanya mereka dalam perusahaan menandakan bahwa mereka termasuk dalam keluarga besar PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado.*

Berdasarkan pada Tabel 4.20 dan Tabel 4.21 jawaban responden menunjukkan bahwa perusahaan sekarang yang menjadi tempat kerja mereka merupakan peusahaan yang sangat berarti bagi mereka, sehingga membuat karyawan merasa bagian dari keluarga besar PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado.* Karena perusahaan skarang adalah tmpat yang dapat memberikan penghasilan untuk kehidupan karyawan sehari-hari.

2. Indikator *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Tiga Belas
Sangat Sulit Bagi Untuk Meninggalkan Perusahaan Ini

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	6,97
Setuju	4	12	13,95
Ragu-Ragu	3	33	38,37
Tidak setuju	2	21	24,41
Sangat Tidak Setuju	1	18	20,93
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari uraian pada Tabel 4.22 menggambarkan dengan jelas bahwa jawaban karyawan lebih mengara pada ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini dilihat dari jumlah karyawan sebanyak 33 orang atau 36,04% menjawab ragu-ragu diikuti oleh jawaban tidak setuju sebanyak 21 orang atau 24,41%. Maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwa tidak sulit karyawan untuk meninggalkan perusahaan ini.. Mudahnya karyawan berpikir untuk keluar dapat dilihat juga dengan adanya dukungan dari indikator pada kepuasan kerja tentang gaji yang tidak adil serta tidak terpenuhinya keperluan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Empat Belas
Akibat Buruk Meninggalkan Perusahaan Adalah Langkanya Alternatif
Pekerjaan Di Tempat Lain

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	6,97
Setuju	4	8	9,30
Ragu-Ragu	3	33	38,37
Tidak setuju	2	21	24,41
Sangat Tidak Setuju	1	18	20,93
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa Jawaban mengarah pada ragu-ragu dan tidak setuju. Karyawan dengan jumlah 33 orang atau 38,37% memberi jawaban ragu-ragu sedangkan 21 orang memberikan jawaban tidak setuju. Jadi, dapat dikatakan bahwa sebagian karyawan merasa bahwa meninggalkan perusahaan bukanlah suatu hal yang buruk karena masih ada alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Lima Belas
Belum Menemukan Pekerjaan Lain Yang Memberikan Bayaran Yang
Lebih Tinggi

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	4,65
Setuju	4	26	30,23
Ragu-Ragu	3	25	29,06
Tidak setuju	2	18	20,93
Sangat Tidak Setuju	1	13	15,11
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Hasil yang ditunjukkan Tabel 4.24 menunjukkan bahwa karyawan belum menemukan pekerjaan lain yang dapat memberikan bayaran lebih tinggi dari pekerjaan sekarang terlihat dari jawaban responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 30,23%.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Enam Belas
Senang Menghabiskan Karir Saya Dalam Perusahaan Ini

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	13,95
Setuju	4	13	15,11
Ragu-Ragu	3	20	23,25
Tidak setuju	2	22	25,58
Sangat Tidak Setuju	1	37	43,02
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Pada Tabel 4.25 jelas terlihat bahwa jawaban karyawan lebih mengarah pada sangat tidak setuju sebanyak 37 orang atau 43,02% dan tidak setuju sebanyak 22 orang atau 25,58%. Jadi sebagian besar karyawan merasa tidak senang menghabiskan karir dalam perusahaan. Karyawan menginginkan untuk menghabiskan karir di luar perusahaan dan mencari pekerjaan yang mereka yakini sebagai tambahan karir mereka dibandingkan dengan perusahaan saat ini.

Berdasarkan Tabel 4.22, Tabel 4.23, Tabel 4.24 dan Tabel 4.25 menunjukkan bahwa karyawan merasa belum menemukan pekerjaan lain yang dapat membayar mereka lebih tinggi dari pekerjaan ssekarang namun memungkinkan bagi mereka untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lainnya yang nantinya akan menjadi tempat dimana mereka bisa menghabiskan karir pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sekarang.

3. Indikator *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sebelas
Loyalitas Itu Penting, Dan Memiliki Kewajiban Untuk Tetap Bekerja Pada
Perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	19,76
Setuju	4	24	27,90
Ragu-Ragu	3	22	25,58
Tidak setuju	2	12	13,95
Sangat Tidak Setuju	1	11	12,79
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Menurut Tabel 4.26 jawaban karyawan bervariasi. Sebagian mengarah setuju dan sebagian mengarah pada jawaban ragu-ragu. Jadi sebagian merasa adanya loyalitas atau ingin setia pada perusahaan terlihat dari jawaban responden

sebanyak 24 orang menjawab setuju, namun sebagiannya merasa bimbang atau ragu-ragu seperti terlihat ada 22 orang atau 25,58 % menjawab dengan ragu-ragu.

Jadi, terlihat bahwa belum semua karyawan berkomitmen untuk menaruh kepercayaan atau kesetiaan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan sangat diperlukan perusahaan agar dapat menurunkan angka turnover yang cenderung naik pada 3 tahun berturut-turut.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Delapan Belas
Selalu Diajarkan Untuk Tetap Setia Pada Satu Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	10,46
Setuju	4	17	19,76
Ragu-Ragu	3	27	31,39
Tidak setuju	2	14	16,27
Sangat Tidak Setuju	1	19	22,09
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dapat dikatakan bahwa jawaban responden bervariasi antara tidak setuju dan ragu-ragu. Namun lebih disimpulkan jawaban dari responden lebih mengarah pada ragu-ragu. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ragu-ragu antara tetap setia pada satu pekerjaan atau tidak.

Berdasarkan pada Tabel 4.26 dan Tabel 4.27 menunjukkan kurangnya loyalitas atau kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado. Ketidaksetiaan karyawan dapat dilihat dari tingkat presentase *turnover* yang dalam kurun waktu 3 tahun cenderung makin naik sehingga perlu perhatian dari perusahaan kepada karyawan agar mereka menumbuhkan loyalitas kerja pada perusahaan agar menurunkan tingkat turnover tersebut.

4.2.2.3 Variabel Stres Kerja (X₃)

Tabel 4.28
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₃)

Deskriptif Statistik	Stres Kerja
<i>Mean</i>	37.605
<i>Standard Error</i>	1.388
<i>Median</i>	42
<i>Mode</i>	50
<i>Standard Deviation</i>	12.870
<i>Sample Variance</i>	165.630
<i>Kurtosis</i>	-0.980
<i>Skewness</i>	-0.489
<i>Range</i>	44
<i>Minimum</i>	11
<i>Maximum</i>	55
<i>Sum</i>	3234
<i>Count</i>	86

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.28 diperoleh nilai *Maximum* 55 dan *Minimum* 11 atau memiliki *Range* 44 serta nilai *Sample Variance* 165,630. Hal ini menggambarkan bahwa stress kerja pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *standard Deviation* 12,87 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 37,60 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel stres kerja bisa menjadi representasi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

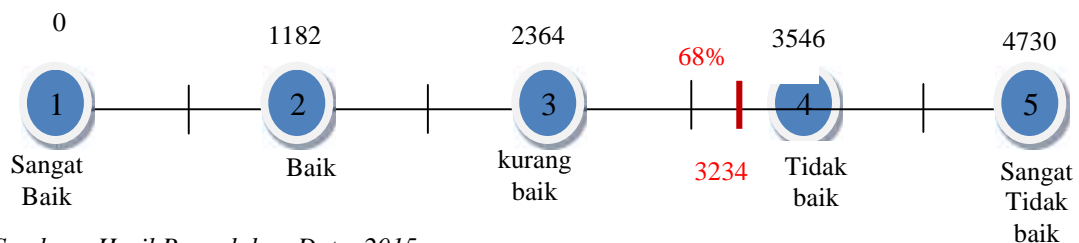
Pada tabel 4.28 diperoleh juga nilai *Skewness* -0,489 dan nilai *Kurtosis* -0,980 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data stres kerja pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* terdistribusi normal.

Dengan nilai *Median* 42 maka menggambarkan stres kerja pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* perlu untuk diturunkan.

Instrumen penelitian untuk variabel stress kerja sebanyak 11 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 86 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 11 \times 86 = 4730$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 11 dan jumlah responden = 86.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel stres kerja dari 86 responden berjumlah = 3234. Dengan demikian stres kerja menurut persepsi 86 responden itu = $3234 : 4730 = 68\%$ berdasarkan jawaban /responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.5
Total Skor Stres Kerja (X_3)



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Total skor untuk variabel stres kerja (X_3) berjumlah : 3234 termasuk dalam kategori interval “ Tidak baik” pada kwadran IV. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 68%, hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_3) masih terletak pada kwadran IV artinya stres kerja karyawan pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado* perlu untuk diturunkan agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan tidak terbebani pada pekerjaan yang sedang dikerjakan.

1. Indikator Tuntutan Tugas

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Sembilan Belas Merasa Tidak Nyaman Dengan Lingkungan Kerja Di Perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	9	10,46
Setuju	2	8	9,30
Ragu-Ragu	3	17	19,76
Tidak setuju	4	14	16,27
Sangat Tidak Setuju	5	38	32,55
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.29 dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan jumlah 38 orang atau 32,55% menjawab dengan sangat tidak setuju menandakan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja dalam perusahaan membuat mereka merasa nyaman, aman dan bukan sebaliknya.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Menyelesaikan Pekerjaan Orang Lain Bukanlah Suatu Keharusan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	33	38,37
Setuju	2	23	26,74
Ragu-Ragu	3	17	19,76
Tidak setuju	4	8	16,27
Sangat Tidak Setuju	5	5	32,55
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Pada Tabel 4.30 Menunjukkan bahwa karyawan dengan jumlah 33 orang atau 38,37% menjawab sangat setuju diikuti oleh karyawan dengan jawaban setuju sebanyak 23 orang atau 26,74%.

Jadi, dapat dikatakan bahwa jawaban karyawan mengarah pada sangat setuju. Karyawan menganggap setiap orang dalam perusahaan mempunyai uraian tugas

masing-masing, jadi mengerjakan apalagi menyelesaikan pekerjaan orang lain bukanlah suatu keharusan dari karyawan. Namun memang pada kenyataannya yang terjadi dalam perusahaan masih ada saja atasan yang menyalahgunakan perintah kepada karyawan bawah untuk menyelesaikan pekerjaan yang bukanlah tanggung jawab mereka. Hal inilah yang membuat karyawan merasa stres karena bertambahnya beban kerja yang tidak seharusnya dikerjakan.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Empat Banyaknya Berkas Pekerjaan Tidak Dapat Diselesaikan Dengan Baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	18	20,93
Setuju	2	19	22,09
Ragu-Ragu	3	22	25,58
Tidak setuju	4	13	15,11
Sangat Tidak Setuju	5	14	16,27
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari hasil Tabel 4.31 yang ditunjukkan bahwa karyawan menjawab lebih mengarah pada ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini dapat dilihat dari sebanyak 22 orang atau 25,58% menjawab ragu-ragu dan diikuti oleh 19 orang atau 22,09% menjawab setuju. Jadi, disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa begitu banyaknya berkas pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Masalah inilah yang sering terjadi pada karyawan, dimana dalam mencapai target setiap bulan, banyak karyawan keteteran dengan pekerjaan mereka sendiri. Keteteran pekerjaan membuat pekerjaan menumpuk dan pada akhirnya akan merasa bingung untuk mengerjakan pekerjaan mana yang harus diselesaikan pertama. Setiap harinya pekerjaan bertambah namun pekerjaan kemarin hari belum

terselesaikan, makin hari berkas pekerjaan makin menumpuk dan pada akhirnya karyawan tidak dapat mencapai target yang seharusnya dicapai.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Nomor Dua Puluh Sembilan
Tuntutan Tugas Yang Memberatkan Membuat Saya Frustrasi

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	17	19,76
Setuju	2	12	13,95
Ragu-Ragu	3	11	12,79
Tidak setuju	4	24	27,90
Sangat Tidak Setuju	5	22	25,58
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa jawaban karyawan mengarah pada tidak setuju dengan tingkat presentase 25,58% atau 24 orang disusul dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 22 orang atau 25,58%. Jawaban yang ada dapat dikatakan mengarah pada jawaban tidak setuju bahwa tuntutan tugas membuar karyawan frustrasi. Memang benar tuntutan tugas di perusahaan ada begitu banyak namun belum sampai membuat frustrasi karyawan dalam bekerja

Berdasarkan Tabel 4.29, 4.30, 4.31 dan Tabel 4.32 menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang disediakan oleh PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado namun tata kerja yang tidak jelas membuat karyawan stres dalam bekerja seperti berkas pekerjaan yang terlalu banyak dan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan orang lain. Walaupun kondisi tersebut tidak membuat karyawan frustrasi tetapi berdampak pada hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Dimana, banyak pekerjaan yang menumpuk dan tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.

2. Indikator Tuntutan Peran

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Satu
Keberadaan Saya Tidak Memberikan Manfaat Bagi Kelangsungan
Hidup Perusahaan Ini

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	6	6,97
Setuju	2	8	9,30
Ragu-Ragu	3	13	15,11
Tidak setuju	4	19	22,09
Sangat Tidak Setuju	5	40	46,51
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Sebagian besar jawaban yang diberikan karyawan adalah 40 orang atau 46,51% pada jawaban sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan merasa keberadaan mereka memberikan manfaat bagi perusahaan. Karena karyawan menganggap bahwa segala sesuatu yang mereka kerjakan merupakan bagian dari kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Dua
Tidak Memahami Dengan Benar Fungsi Dari Pekerjaan Yang Diberikan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	3	3,48
Setuju	2	14	16,27
Ragu-Ragu	3	9	10,46
Tidak setuju	4	20	23,25
Sangat Tidak Setuju	5	40	46,51
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.34 diketahui bahwa sebanyak 40 orang atau 46,51% memberikan jawaban sangat tidak setuju disusul dengan jawaban tidak setuju atau 23,25%.

Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan memahami dengan benar setiap pekerjaan yang dilakukan atau yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan pada Tabel 4.33 dan Tabel 4.34 menunjukkan bahwa karyawan memahami dengan benar setiap fungsi dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka serta karyawan merasa dengan keberadaan mereka mampu memberikan manfaat bagi PT. *FIF Group member of Astra* Cabang Manado.

3. Indikator Tuntutan Antar Pribadi

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Lima
Atasan Memberikan Perintah Dengan Tidak Jelas

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	8	9,30
Setuju	2	13	15,11
Ragu-Ragu	3	13	15,11
Tidak setuju	4	14	16,27
Sangat Tidak Setuju	5	38	44,18
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.35 diketahui bahwa sebanyak 38 orang atau 44,18% memberikan jawaban sangat tidak setuju disusul dengan jawaban tidak setuju 14 orang atau 16,27% serta jawaban yang paling sedikit adalah sangat setuju sebanyak 8 orang atau 9,30%. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa jelas dengan perintah yang diberikan atasan kepada mereka serta mampu untuk menjalankan apa yang telah diperintahkan dan bukan sebaliknya.

4. Indikator Struktur Organisasi

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Tiga
Tanggung Jawab Yang Diberikan Tidak Dapat Dipahami Dengan Baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	7	8,13
Setuju	2	12	12,79
Ragu-Ragu	3	11	10,46
Tidak setuju	4	17	19,76
Sangat Tidak Setuju	5	39	45,34
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.36 diketahui bahwa sebanyak 39 orang atau 45,34% memberikan jawaban sangat tidak setuju disusul dengan jawaban tidak setuju 17 orang atau 19,76%. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan memahami dengan benar terhadap tanggung jawab yang diembankan kepada mereka.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Enam
Setiap Orang Tidak Bekerja Sesuai Dengan Job Description (Uraian
Tugas) Yang Diberikan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	15	17,44
Setuju	2	24	27,90
Ragu-Ragu	3	24	27,90
Tidak setuju	4	13	15,11
Sangat Tidak Setuju	5	10	11,62
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Pada Tabel 4.37 menunjukkan bahwa jawaban karyawan mengarah pada jawaban setuju. Ada sebanyak 24 orang atau 27,90% menjawab setuju dan diikuti dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau 17,44%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa setiap orang tidak mengerjakan tugas sesuai

dengan uraian tugas yang ada. Sebagian karyawan harus mengerjakan pekerjaan orang lain, sebagian karyawan melalaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Berdasarkan pada Tabel 4.36 dan Tabel 4.37 menunjukkan bahwa karyawan memahami dengan benar tanggung jawab yang diberikan kepada mereka tetapi karyawan bekerja tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan atau ditanggung jawabkan kepada mereka. Untuk itu perlu adanya pengawasan dari atasan agar karyawan bukan sekedar memahami saja tetapi melakukan tanggung jawab tersebut.

5. Indikator Kepemimpinan

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Tujuh
Atasan Menyuruh Dengan Nada Yang Kasar Dan Tidak Sopan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	17	19,76
Setuju	2	16	18,60
Ragu-Ragu	3	22	25,58
Tidak setuju	4	15	17,44
Sangat Tidak Setuju	5	16	18,60
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.38 menunjukkan bahwa jawaban karyawan bervariasi dan hampir merata sama. Baik setuju, ragu-ragu, dan tidak setuju. Namun dengan adanya jawaban sangat setuju dan setuju mewakili sebagian dari karyawan merasa atasan dalam memberikan perintah menggunakan kata-kata kasar dan kurang sopan. Setiap orang mempunyai perasaan masing-masing dan sikap masing-masing

dalam menanggapi perkataan orang lain sehingga dengan adanya nada yang kasar menyebabkan sebagian karyawan merasa tersinggung.

Karyawan menginginkan atasan untuk lebih bersikap tegas tapi tidak kasar apalagi membuang kata atau memerintahkan dengan kata-kata yang tidak seharusnya keluar dari mulut seorang atasan di perusahaan. Perintahkanlah karyawan sebagaimana atasan ingin dihargai, dengan begitu mereka akan merasa lebih dihargai sebagai seorang karyawan.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor Dua Puluh Delapan
Hubungan Antara Karyawan Dan Atasan Tidak Baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	4	4,65
Setuju	2	16	18,60
Ragu-Ragu	3	12	13,95
Tidak setuju	4	13	15,11
Sangat Tidak Setuju	5	41	47,67
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.39 diketahui bahwa sebanyak 41 orang atau 44,18% memberikan jawaban sangat tidak setuju disusul dengan jawaban tidak setuju 13 orang atau 15,11%. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan atasan memiliki hubungan kerja yang baik. Pada indikator pernyataan yang telah di bahas juga sebelumnya menjelaskan bahwa komunikasi antar karyawan baik.

Berdasarkan pada Tabel 4.38 dan Tabel 4.39 menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dan atasan baik namun perlu ditekankan bahwa sebagian karyawan merasa bahwa atasan kasar dan tidak sopan dalam memberikan perintah kepada bawahan. Untuk itu perlu perhatian atasan terhadap

sikap yang mereka tunjukkan kepada karyawan. Apalagi atasan merupakan sosok yang memberi teladan dan contoh bagi bawahannya.

4.2.2.4 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.40
Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention* (Y)

Deskriptif Statistik	<i>Turnover Intention</i>
<i>Mean</i>	11.930
<i>Standard Error</i>	0.476
<i>Median</i>	12
<i>Mode</i>	16
<i>Standard Deviation</i>	4.411
<i>Sample Variance</i>	19.454
<i>Kurtosis</i>	-1.143
<i>Skewness</i>	-0.075
<i>Range</i>	16
<i>Minimum</i>	4
<i>Maximum</i>	20
<i>Sum</i>	1026
<i>Count</i>	86

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

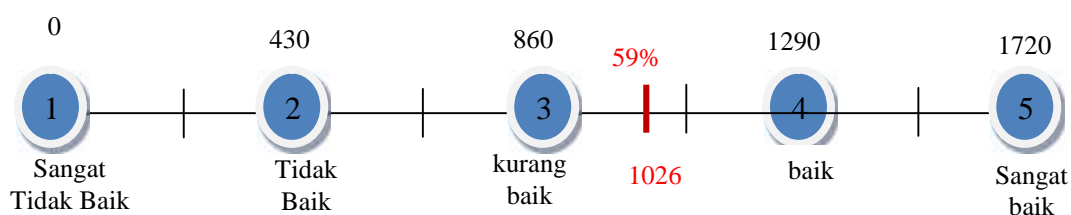
Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.40 diperoleh nilai *Maximum* 20 dan *Minimum* 4 atau memiliki *Range* 16 serta nilai *Sample Variance* 19,454. Hal ini menggambarkan bahwa *turnover intention* pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *standard Deviation* 4,41 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 11,93 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel *turnover intention* bisa menjadi representasi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.40 diperoleh juga nilai *Skewness* -0,075 dan nilai *Kurtosis* -1,143 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data *turnover intention* pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado terdistribusi normal. Dengan nilai *Median* 12 maka menggambarkan *turnover intention* pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado perlu untuk diturunkan.

Instrumen penelitian untuk variabel *turnover intention* sebanyak 4 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 86 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 4 \times 86 = 1720$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 4 dan jumlah responden = 86.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel *turnover intention* dari 86 responden berjumlah = 1026. Dengan demikian *turnover intention* menurut persepsi 86 responden itu = $1026 : 1720 = 59\%$ berdasarkan jawaban /responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.6
Total Skor *Turnover Intention* (Y)



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Total skor untuk variabel *Turnover Intention* (Y) berjumlah : 1720 termasuk dalam kategori interval “ Kurang baik” pada kwadran III. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 59%, hal ini menunjukkan bahwa variabel (Y) masih terletak pada kwadran III artinya *turnover intention* karyawan

pada PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado perlu untuk diturunkan agar menurunkan tingkat *turnover* yang cenderung makin tinggi tiap tahunnya.

1. Indikator Keinginan Untuk Pindah

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan *Turnover Intention*
Nomor Satu
Dengan Keluar Dari Perusahaan Bisa Mendapatkan Pekerjaan Lainnya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	4,65
Setuju	4	12	13,95
Ragu-Ragu	3	24	27,90
Tidak setuju	2	22	25,58
Sangat Tidak Setuju	1	24	27,90
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.41 diketahui bahwa sebanyak 24 orang atau 27,90% memberikan jawaban sangat tidak setuju disusul dengan jawaban tidak setuju 22 orang atau 25,58%. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa belum tentu dengan keluar dari perusahaan, mereka bisa mendapatkan pekerjaan yang lainnya.

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan *Turnover Intention*
Nomor Dua
Pekerjaan Lain Lebih Menguntungkan Saya Dibandingkan Bekerja Di
Perusahaan Ini

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	4,65
Setuju	4	20	23,25
Ragu-Ragu	3	18	20,93
Tidak setuju	2	24	27,90
Sangat Tidak Setuju	1	20	23,25
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Dari Tabel 4.42 diketahui bahwa sebanyak 24 orang atau 27,90% memberikan jawaban tidak setuju disusul dengan jawaban sangat tidak setuju 20 orang atau 23,25%. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa pekerjaan sekarang masih menguntungkan dibandingkan untuk mencari pekerjaan lainnya.

Tabel 4.43
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan *Turnover Intention* Nomor Tiga
Saya Sering Berpikir Keluar Dari Perusahaan Ini

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	24,41
Setuju	4	24	27,90
Ragu-Ragu	3	17	19,76
Tidak setuju	2	11	12,79
Sangat Tidak Setuju	1	13	15,11
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Pada Tabel 4.43 menggambarkan jawaban yang diberikan karyawan mengarah pada jawaban setuju. Karyawan mengiyakan bahwa mereka sering berpikir untuk keluar dari perusahaan dengan jumlah 24 orang atau 27,90% . Karyawan sering berpikir keluar dari perusahaan menandakan ada begitu banyak alasan yang mendasarinya, sehingga mereka merasa tidak nyaman lagi bekerja dalam perusahaan.

Tabel 4.44
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan *Turnover Intention* Nomor Empat
Merasa Pekerjaan Sekarang Tidak Mempunyai Masa Depan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	30,23
Setuju	4	18	20,93
Ragu-Ragu	3	26	30,23
Tidak setuju	2	13	15,11
Sangat Tidak Setuju	1	3	3,48
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil olahan data 2015

Pada Tabel 4.44 jawaban karyawan lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 26 orang atau 30,23% disusul dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 26 orang juga atau 30,23%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menganggap bahwa dengan bekerja pada perusahaan ini tidak mempunyai masa depan maksudnya adalah karir mereka di perusahaan di masa yang akan datang tidak akan menjadi lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan masih memikirkan pekerjaan lain yang menurut mereka baik di masa depan.

Jawaban karyawan ini pula di dukung dari hasil jawan pada indikator pernyataan pada komitmen organisasi. Dimana, karyawan merasa perusahaan sekarang bukanlah akhir karir dari mereka. Jawaban tersebut mengindikasi bahwa mereka berkeinginan keluar dari perusahaan sekarang.

Berdasarkan pada Tabel 4.41, Tabel 4.42, Tabel 4.43 dan Tabel 4.44 menunjukkan bahwa karyawan menganggap pekerjaan sekarang menguntungkan , karena merupakan sumber penghasilan bagi mereka. Namun tidak dapat disangkal bahwa besarnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan begitu tinggi karena menganggap perusahaan sekarang bukanlah tempat untuk menjamin kesejahteraan mereka di masa yang akan datang. Bertolak belakang dari hal tersebut, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan kepuasan kerja kepada mereka agar dengan sendirinya komitmen dalam diri karyawan akan bertumbuh serta mengurangi stres kerja yang di alami oleh karyawan. Dengan begitu tingkat turnover pda PT FIF *Group member of Astra* Cabang Manado akan menurun.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum masuk dalam analisis data, maka data yang telah di tabulasi dari hasil kuesioner yang dijalankan akan di tabulasikan dengan menggunakan menggunakan batuan dari *IBM SPSS Statistick 20* kemudian akan di uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data diolah lebih lanjut, dilakukan uji instrument terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas yakni untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable yakni variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja dan *turnover intention*. Selain uji validitas, dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk jelasnya hasil analisis validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Jika validitas berada di atas 0,209, dengan $n = 86$, maka dianggap butir pernyataan sudah valid. Tetapi jika koefisien validitas berada di bawah 0,209 berarti butir pernyataan belum valid dan harus direvisi pernyataannya lalu diuji lagi hingga dapat dikategorikan instrument sudah valid. Angka 0,209 dilihat atau di dapat dari r tabel.

Untuk jelasnya validitas variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja dan *turnover intention* dapat dilihat koefisien validitas masing-masing

butir pertanyaan dengan menggunakan batuan dari *IBM SPSS Statistick 20* sebagai berikut :

Tabel 4.45
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Butir 1	0,924	0,209	Valid
Butir 2	0,913	0,209	Valid
Butir 3	0,850	0,209	Valid
Butir 4	0,857	0,209	Valid
Butir 5	0,859	0,209	Valid
Butir 6	0,836	0,209	Valid
Butir 7	0,849	0,209	Valid
Butir 8	0,774	0,209	Valid
Butir 9	0,905	0,209	Valid
Butir 10	0,920	0,209	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Pada Tabel 4.45 Meunjukkan tingkat validitas untuk semua butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X1) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,209$.Maka, setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dianggap layak diterima dan dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 4.46
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Butir 1	0,885	0,209	Valid
Butir 2	0,876	0,209	Valid
Butir 3	0,872	0,209	Valid
Butir 4	0,860	0,209	Valid
Butir 5	0,845	0,209	Valid
Butir 6	0,850	0,209	Valid
Butir 7	0,850	0,209	Valid
Butir 8	0,854	0,209	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Pada Tabel 4.46 Meunjukkan tingkat validitas untuk semua butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X2) dinyatakan valid karena

$r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,209$. Maka, setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dianggap layak diterima dan dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 4.47
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Butir 1	0.917	0,209	Valid
Butir 2	0.885	0,209	Valid
Butir 3	0.915	0,209	Valid
Butir 4	0.874	0,209	Valid
Butir 5	0.921	0,209	Valid
Butir 6	0.889	0,209	Valid
Butir 7	0.911	0,209	Valid
Butir 8	0.869	0,209	Valid
Butir 9	0.862	0,209	Valid
Butir 10	0.909	0,209	Valid
Butir 11	0.62	0,209	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Pada Tabel 4.47 Meunjukkan tingkat validitas untuk semua butir pernyataan pada variabel stress kerja (X3) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,209$. Maka, setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dianggap layak diterima dan dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 4.48
Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Butir 1	0,892	0,209	Valid
Butir 2	0.898	0,209	Valid
Butir 3	0.887	0,209	Valid
Butir 4	0.897	0,209	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Pada Tabel 4.48 Meunjukkan tingkat validitas untuk semua butir pernyataan pada variabel *turnover intention* (y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} >$

r_{tabel} atau $r_{\text{hitung}} > 0,209$. Maka, setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dianggap layak diterima dan dipakai dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan data analysis pada *IBM SPSS Statistics 20*. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabel (r_{11}) $> 0,6$. Berikut ini adalah uji reabilitas dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja dan *turnover intention*.

Tabel 4.49
Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Stres Kerja(X3) dan Turnover Intention (Y)

Variabel	Nilai Reliabilitas	Koefisien Reliebel	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	0,96	0,6	Reliable
Komitmen Organisasi (X2)	0,94	0,6	Reliable
Stres Kerja (X3)	0,96	0,6	Reliable
Turnover Inention (Y)	0,91	0,6	Reliable

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2012), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Pada Tabel 4.45 menunjukkan bahwa reliabilitas pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena diatas dari angka 0,6. Kepuasan kerja dengan nilai reliabilitas sebesar 0,96 , komitmen organisasi sebesar 0,94 , stres kerja kerja sebesar 0,96 dan turnover intention sebesar 0,91. Sehingga dapat dikatakan bahwa jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya.

4.2.4 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado ada 3 faktor yaitu kepuasan kerja, komitmen

organisasi dan stres kerja. Dalam landasan teori yang dijelaskan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini saling berinteraksi, antara faktor-faktor yang mempengaruhi dan yang menjadi variabel yang dipengaruhi. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini.

Alat analisis seperti regresi dan korelasi mempunyai hubungan yang erat. Analisis korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis satu variabel dengan variabel lain yang mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Penelitian ini menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 86 responden yang merupakan karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra* Cabang Manado. Data-data yang telah dikelompokkan, akan dianalisis dengan bantuan fasilitas *IBM SPSS Statistics 20*.

Hasil analisis antar variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan *Turnover Intention* (Y), Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y), Stres Kerja (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y), dapat dilihat pada tabel beserta uraiannya sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja X_1 dan *Turnover Intention* Y

Tabel 4.50
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.332	3.606

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA
Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Tabel 4.51
Anova Korelasi dan Regresi Sederhana
Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.472	1	561.472	43.186	.000 ^b
	Residual	1092.109	84	13.001		
	Total	1653.581	85			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Tabel 4.52
Coefficients Korelasi dan Regresi Sederhana
Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.097	1.158		16.494	.000
	KEPUASAN KERJA	-.238	.036	-.583	-6.572	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Analisis Output

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi: $r = 0,58$
- Koefisien Determinasi: $r^2 = 0,34$
- Persamaan Regresi: $Y = 19,09 - 0,23 X$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,58$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keeratan hubungan yang cukup kuat terhadap *turnover intention*

karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado*. Keeratan hubungan dinyatakan cukup kuat karena berada pada range interval koefisien 0,40 – 0,59 = cukup kuat (Ridwan, 2005).

Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,58$ menunjukkan bahwa variasi hubungan *turnover intention* karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado* 34% dipengaruhi oleh besarnya kepuasan kerja, sedang sisanya 66% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah $Y = 19,09 - 0,23 X$ menunjukkan bahwa adanya perubahan pada *turnover intention* karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado* ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh yang terjadi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dikatakan pengaruh yang negatif karena, apabila kepuasan kerja diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado* sebesar 0,23. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja dinaikan satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado* sebesar 0,23. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 19,09 berarti tanpa adanya variabel kepuasan kerja, besar skor *turnover intention* adalah 19,09.

Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado*.

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Komitmen Organisasi X_2 dan *Turnover Intention* Y

Tabel 4.53
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.857	1.666

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI
 Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Tabel 4.54
Anova Korelasi dan Regresi Sederhana
Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1420.467	1	1420.467	511.850	.000 ^b
	Residual	233.114	84	2.775		
	Total	1653.581	85			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
 b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI
 Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Tabel 4.55
Coefficients Korelasi dan Regresi Sederhana
Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.587	.546		43.227	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	-.493	.022	-.927	-22.624	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
 Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Analisis Output

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi: $r = 0,92$
- Koefisien Determinasi: $r^2 = 0,85$
- Persamaan Regresi: $Y = 23,587 - 0,49X$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,92$ menunjukkan bahwa komitmen organisasimemiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado. Keeratan hubungan dinyatakan kuat karena berada pada range interval koefisian $0,80 - 1,00 =$ sangat kuat (Ridwan, 2005).

Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,85$ menunjukkan bahwa variasi hubungan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado 85% dipengaruhi oleh besarnya komitmen organisasi, sedang sisanya 15% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antara variabel komitmen organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah $Y = 23,587 - 0,49X$ menunjukkan bahwa adanya perubahan pada *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado ditentukan oleh komitmen organisasi dari karyawan.

Pengaruh yang terjadi antara komitmen organisasi terhadap turnover intention dapat dikatakan pengaruh yang negatif karena, apabila komitmen organisasi diturunkan satu satuan maka akan menaikkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,49.

Begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi dinaikan satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,49. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 23,585 berarti tanpa adanya variabel komitmen organisasi, besar skor *turnover intention* adalah 23,587

Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado.

3. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel stress kerja X_3 dan *Turnover Intention Y*

Tabel 4.56
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.688	2.462

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Tabel 4.57
Anova Korelasi dan Regresi Sederhana
Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.237	1	1144.237	188.705	.000 ^b
	Residual	509.344	84	6.064		
	Total	1653.581	85			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Tabel 4.58
Coefficients Korelasi dan Regresi Sederhana
Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.210	.824		1.467	.146
STRES KERJA	.285	.021	.832	13.737	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Analisis Output

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi: $r = 0,83$
- Koefisien Determinasi: $r^2 = 0,69$
- Persamaan Regresi: $Y = 1,21 + 0,28 X$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,83$ menunjukkan bahwa stress kerja memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado. Keeratan hubungan dinyatakan kuat karena berada pada range interval koefisien $0,80 - 1,00 =$ sangat kuat (Ridwan, 2005).

Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,69$ menunjukkan bahwa variasi hubungan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado 69% dipengaruhi oleh besarnya stress kerja, sedang sisanya 31% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antara variabel stress kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah $Y = 1,21 + 0,28 X$ menunjukkan bahwa adanya perubahan pada *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado ditentukan oleh stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh yang terjadi antara komitmen organisasi terhadap turnover intention dapat dikatakan pengaruh yang positif karena, apabila stress kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,28. Begitupun sebaliknya jika stress kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,28. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 1,21 berarti tanpa adanya variabel stress kerja, besar skor *turnover intention* adalah 1,21.

Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y) baik secara individu maupun bersama-sama. Dapat melakukan uji koefisien regresi dengan menggunakan data t_{hitung} (t Stat) dari hasil analisis dari *IBM SPSS STATISTICS 20* dapat dilihat melalui hasil output berikut ini.

1. Hasil Output pengujian hipotesis Kepuasan Kerja (X₁) terhadap *turnover intention* (Y)

Tabel 4.59
Coefficients Korelasi dan Regresi Sederhana
Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.097	1.158		16.494	.000
KEPUASAN KERJA	-.238	.036	-.583	-6.572	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
 Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Berdasarkan Tabel 4.59 di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X₁) *turnover intention* (Y) dimana t hitung sebesar -6,572. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (= 0,05), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variable maka $df = (86-1-1) = 84$ di dapat angka *t tabel* sebesar 1,662.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan hipotesis 1 uji t yaitu :

H₀: $\beta_1 = 0$ (Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado)

H_a: $\beta_1 > 0$ (Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado)

Pengambilan Keputusan Menurut Priyatno (2012):

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak,

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Variabel Kepuasan Kerja dengan t_{hitung} -6.572 lebih kecil dari t_{tabel} 1,662 maka H_0 diterima H_a ditolak artinya adalah variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado).

2. Hasil Output pengujian hipotesis Komitmen Organisasi (X₂) terhadap turnover intention (Y)

Tabel 4.60
Coefficients Korelasi dan Regresi Sederhana
Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.587	.546		43.227	.000
KOMITMEN ORGANISASI	-.493	.022	-.927	-22.624	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.60 di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X₂) *turnover intention* (Y) dimana t hitung sebesar -22,624. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (= 0,05), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variable maka $df = (86-1-1) = 84$ di dapat angka *t tabel* sebesar 1,662.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan hipotesis 2 uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 = 0$ (Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado)

Pengambilan Keputusan Menurut (Priyatno, 2012) :

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak,

jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Variabel Komitmen Organisasi dengan t_{hitung} -22,624 lebih kecil dari t_{tabel} 1,662 yang berarti variabel Komitmen Organisasi secara parsial tidak secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado).

3. Hasil Output pengujian hipotesis Stres Kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

Tabel 4.61
Coefficients Korelasi dan Regresi Sederhana
Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.210	.824		1.467	.146
STRES KERJA	.285	.021	.832	13.737	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Berdasarkan Tabel 4.61 di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Stres Kerja (X_3) *turnover intention* (Y) dimana t hitung sebesar 13,737. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variable maka $df = (86-1-1) = 84$ di dapat angka t tabel sebesar 1,662.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan hipotesis 3 uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 = 0$ (Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado)

Pengambilan Keputusan (Priyatno, 2012) :

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak,

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Variabel Stres Kerja dengan t_{hitung} 13,737 lebih besar dari t_{tabel} 1,662 yang berarti variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT FIF Group member of Astra Cabang Manado).

4.3 Pembahasan

Setelah melakukan analisis data dan telah mendapatkan hasil analisis lewat *IBM SPSS STATISTICS 20*, maka akan dibahas lebih lanjut terhadap hasil yang di dapatkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

4.3.1. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado

Dalam serangkaian analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang manado. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis output dari regresi dan korelasi, dimana Kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap *turnover intention* karena memiliki nilai koefisien korelasi $r = 0,58$ dan memiliki variasi hubungan $r^2 = 0,33$ mengartikan bahwa 33% dipengaruhi oleh besarnya kepuasan kerja.

Selain itu adanya persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 19,09 - 0,23 X$ mempunyai arti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* maksudnya adalah apabila kepuasan kerja diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,23. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja dinaikan satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,28. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 19,09

berarti tanpa adanya variabel kepuasan kerja, besar skor *turnover intention* adalah 19,09.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan, mengartikan bahwa variabel kepuasan kerja bukanlah faktor yang mendominasi akan adanya niat karyawan untuk pindah kerja, tapi ada faktor lain yang lebih mendominasi atau lebih berpengaruh secara signifikan. Selain itu, kepuasan kerja bukanlah faktor yang kuat untuk mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh peneliti lainnya seperti Lia Witasari (2009) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Novotel Semarang.

Kepuasan kerjapun mempunyai arti yaitu merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sehingga seseorang dapat menikmati pekerjaan saat memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan dan suasana lingkungan yang baik maka karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu diperlukan.(Sondang, 2014).

Walaupun Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan, namun masih ditemui ketidakpuasan karyawan terhadap sikap atasan yang tidak memperhatikan keperluan teknis karyawan seperti kelengkapan alat tulis kantor maupun peralatan computer yang sering bermasalah sehingga menyebabkan terganggunya aktifitas karyawan, bukan itu saja, karyawan merasa kurangnya

perhatian yang diberikan atasan berupa dukungan dan support jika karyawan sedang lembur.

Selain itu peneliti juga mendapati bahwa adanya hubungan kerjasama yang kurang baik di antara karyawan. Dimana karyawan sulit membangun kerjasama dalam satu tim menyebabkan adanya kesalahpahaman dan banyak berkas pekerjaan yang tidak terselesaikan. Ada juga hal lain memicu ketidakpuasan karyawan seperti pemberian gaji yang tidak adil. Karyawan merasa bahwa mempunyai beban kerja yang sama antar rekan kerja namun mendapatkan gaji yang berbeda-beda.

Jadi, dapat dikatakan bahwa menurunnya kepuasan karyawan menyebabkan naiknya *turnover intention* atau keinginan pindah karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado walaupun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

4.3.2. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado

Dalam serangkaian analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang manado. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis output dari regresi dan korelasi. Dimana komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karena memiliki nilai koefisien korelasi $r = 0,92$ dan memiliki variasi hubungan r^2

= 0,85 mengartikan bahwa 85% *turnover intention* dipengaruhi oleh besarnya komitmen organisasi.

Selain itu adanya persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 23,58 - 0,49 X$. Apabila komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,49. Begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi dikurangi satu satuan maka akan menaikkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,49. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 23,58 berarti tanpa adanya variabel komitmen organisasi, besar skor *turnover intention* adalah 23,58.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan, mengartikan bahwa variabel komitmen organisasi bukanlah faktor yang mendominasi akan adanya niat karyawan untuk pindah kerja, tapi ada faktor lain yang lebih mendominasi atau lebih berpengaruh secara signifikan. Selain itu, komitmen organisasi bukanlah faktor yang kuat untuk mempengaruhi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini juga, didukung oleh peneliti lain yang hasil penelitiannya sama dengan penelitian ini. Sukanto (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Dragon Star Surabaya.

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans & Kaswan , 2012).

Walaupun komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan, Namun kenyataannya yang terjadi pada karyawan PT. FIF *Group member of* Astra Cabang Manado tidak sejalan dengan pendapat yang dikatakan oleh Luthans & Kaswan. Karyawan menunjukkan sikap yang tidak setia pada perusahaan. Karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak berpikir untuk menghabiskan karir dalam perusahaan, berarti karyawan menganggap bahwa perusahaan sekarang bukanlah tempat kerja yang tepat untuk mengembangkan karir mereka. Dengan berpendapat demikian menyebabkan karyawan tidak sulit untuk meninggalkan perusahaan bahkan dapat mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Dengan adanya komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan karyawan sering berpikir untuk keluar dari perusahaan karena pada intinya karyawan merasa perusahaan sekarang tidak memberikan masa depan yang baik bagi mereka.

Untuk itu sangat diharapkan PT. FIF *Group member of* Astra Cabang Manado agar lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja dengan mendukung setiap keinginan dan kebutuhan karyawan serta membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Dengan begitu loyalitas akan tumbuh dalam diri karyawan.

4.3.2. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado

Dalam serangkaian analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang manado secara positif dan signifikan. Variabel stress kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keinginan karyawan keluar dari perusahaan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis output dari regresi dan korelasi. Dimana stress kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karena memiliki nilai koefisien korelasi $r = 0,83$ dan memiliki variasi hubungan $r^2 = 0,69$ mengartikan bahwa 69% *turnover intention* dipengaruhi oleh besarnya komitmen organisasi.

Selain itu adanya persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 1,21 + 0,28 X$. Apabila stress kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,28. Begitupun sebaliknya jika stress kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado sebesar 0,28. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 1,21 berarti tanpa adanya variabel stress kerja, besar skor *turnover intention* adalah 1,21.

Penelitian ini juga, mendukung penelitian lain yang hasil penelitiannya sama dengan penelitian ini. Ramasari (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan

bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* kisel di PT. Telkomsel *West Java Regional*.

Menurut Suwandi dan Idriantoro (2001) 3 faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Hasibuan , 2014).

Pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) sejalan dengan hasil penelitian ini. Karyawan pada PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado* mengalami stress kerja sehingga berakibat pada tugas yang dikerjakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pelimpahan tugas atasan yang diberikan kepada karyawan membuat mereka terbebani, karena menyelesaikan pekerjaan orang lain bukanlah suatu keharusan dan tanggung jawab mereka. Selain itu, karyawan merasa tersinggung dengan perintah atasan secara kasar dan tidak sopan. Karyawan menginginkan atasan lebih menghargai mereka dengan pemberian perintah yang tegas tapi tidak kasar dan kata-kata yang baik sehingga karyawanpun dapat menerima perintah dengan baik.

PT. *FIF Group member of Astra Cabang Manado* merupakan perusahaan pembiayaan yang setiap bulannya menentukan target pencapaian atau keuntungan. Namun dengan adanya target tersebut membuat berkas pekerjaan terlampaui

banyak dan akhirnya karyawan tidak mampu menyelesaikan dengan baik pekerjaan tersebut serta berakibat tidak tercapainya target perusahaan. Setiap harinya karyawan mendapatkan pekerjaan yang baru, namun pekerjaan yang kemarin belum terselesaikan. Hal inilah yang membuat karyawan bingung harus mengerjakan pekerjaan mana yang harus di dahulukan akibatnya begitu banyak pekerjaan yang menumpuk dan keteteran.

Hal lainnya juga yang memicu stres kerja karyawan adalah karyawan bekerja tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan. Sebagian karyawan mengerjakan bukan tugasnya, lainnya juga tidak mengerjakan apa yang harus dikerjakan membuat banyak pekerjaan terbengkalai.

Pada uraian tugas yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tertulis dengan jelas, namun sangat disesalkan karyawan mengerjakan tugas di luar uraian tugas tersebut. Hal inilah perlu perhatian khusus atasan untuk lebih menegaskan lagi setiap uraian tugas dari masing-masing karyawan.

Masalah-masalah stress kerja inilah yang memicu keinginan berpindah kerja karyawan. Bahkan keinginan karyawan tersebut diwujudkan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan. Seperti yang diketahui perusahaan dalam rentang waktu 3 tahun berturut-turut mengalami *turnover* yang cenderung naik tiap tahunnya.

Oleh sebab itu walaupun dalam rangka mencapai target, perusahaan perlu untuk menata kembali uraian tugas yang lebih baik dari setiap karyawan dan tidak memaksa karyawan dengan begitu banyak berkas kerja. Selain itu supervisor dalam setiap departemen untuk lebih mengawasi pekerjaan yang dilakukan

karyawan agar tidak ada karyawan yang mengerjakan pekerjaan orang lain. Kemudian setiap karyawan harus menyadari tanggung jawab masing-masing apalagi sebagai seorang atasan yang harus memberikan teladan dan bukan sebaliknya.

Semoga dengan adanya sikap dan tindakan tersebut dapat merubah keadaan yang ada, sehingga dengan menurunkan stres kerja karyawan akan menurunkan keinginan pindah dari karyawan serta merendahnya tingkat turnover pada PT. FIF *Group member of Astra Cabang Manado.*

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya maka, faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja.

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado, dimana hasil perhitungan secara parsial $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -6,571$ lebih kecil dari $t_{tabel} 1,662$.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado, dimana hasil perhitungan secara parsial $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -22,63$ lebih kecil dari $t_{tabel} 1,662$.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. FIF Group member of Astra Cabang Manado, dimana hasil perhitungan secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 13,737$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,662$

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang akan diberikan peneliti untuk PT. FIF *Group member of Astra* Cabang Manado dalam rangka untuk menurunkan keinginan pindah karyawan atau *turnover intention* serta tingkat *turnover* (keluar masuk karyawan) dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Agar kepuasan kerja meningkat dan *turnover intention* menurun maka keadilan dalam pemberian gaji pada karyawan perlu ditingkatkan, mengecek setiap peralatan kerja karyawan setiap minggunya agar keperluan teknis karyawan terpenuhi serta membuat *games* yang berkaitan dengan kerjasama setiap minggu atau bulannya untuk memicu hubungan kerjasama antar karyawan.
2. Agar komitmen organisasi meningkat dan *turnover intention* menurun maka perusahaan perlu memotivasi karyawan lebih baik serta lebih marangkul karyawan menjadi satu keluarga sehingga dengan sendirinya karyawan akan merasa nyaman dan akan menumbuhkan rasa loyalitas kepada perusahaan.
3. Agar stres kerja menurun dan *turnover intention* menurun maka:
 - Perlu adanya penegasan dan pengawasan terhadap uraian tugas setiap karyawan.
 - Melakukan penetapan target dengan memperhatikan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan.
 - Atasan perlu merubah sikap menjadi tegas tapi tidak kasar serta dapat menghargai karyawan sebagai rekan kerja yang baik.

- Membuat kegiatan-kegiatan kreatif di luar perusahaan seperti *outbond* sehingga karyawan akan merasa adanya suasana yang beda, merileksasikan pikiran dan tubuh.
- Sebelum beraktifitas dalam perusahaan, adakan briefing yang di dalamnya membuat rekreasi kecil atau permainan yang mampu menyegarkan tubuh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G (2007). *Industrial/ organizational psychology: An applied approach fifth edition. USA: Thomson Wadsworth.*
- Abelson, M. A (1987). *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. Journal of Applied Psychology.*
- Ajze, I. dan Fishbein, M. 1975. *Understanding Atitudes and Predicting Social Behavior. Prentice-hall, Engelewood Cliffs, NJ*
- Arikunto, 2007. Pengantar Statistik. Bina Aksara, Jakarta
- Deriko Steven (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan PT. UNIPARA Express
- Devi Permatasari (2012). Analisis factor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Akuntansi Manajemen
- Duwi Priyatno (2012). Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS. Andi, Yogyakarta
- Dr. Jadongan Sijabat, (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dan keinginan untuk pindah. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 19 Nomor 3.
- Certo, S. C. (2000). *Supervision: Concepts and skill building third edition. New York : Mc Graw Hill.*
- Diana Sari. (2012). *Faktor-faktor turnover, Bandung : PT. Refika Adimata*
- Echolis, J. M. dan Hassan S. (2000). *Kamus inggris-indonesia. Jakarta : Gramedia*
- Gibson, J. L.,Ivancevich (2000). *Organization : Behavior structure proseses tenth edition. New York : Mc Graw Hill*
- Griffin, Ricky W, 2004. Manajmen Personalia. Edisi kedelapan. Jakarta

- Harninda L (1999). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, PT. Prehalindo, Jakarta
- Harwin Sukamto (2012). *Analisa Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di Dragon Star Surabaya*. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Hasibuan Malayu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hikmat, M Mahi (2014). *Metode Penelitian dalam Ilmu Komunikasi dan Sastra*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Hollenbeck, Jr., & Williams C. R(1986). *Turnover functionally versus turnover frequency*. *Journal of applied Psychology*
- Hulin C. L. 1998. *Journal of Applied psydhology*.
- Husein Umar (1998). *Metode penelitian* . Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Indriantoro & Suwandi (2001). *Peran Budaya Organisasi terhadap Intense Turnover*. vol.08. Universitas Gajah Mada.
- Indriantoro & Suwandi (2002). *Peran Budaya Organisasi terhadap Intense Turnover*. vol.09. Universitas Gajah Mada.
- Jehani, L. (2008). *Hak-hak karyawan kontrak*. <http://id.shvoong.com/books/guidance-self-improvement/1769420-hak-hak-karyawan-kontrak/> diakses tanggal 26 Juni 2015.
- Lathifah Ifah (2008). *Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia*.
- Luthans & Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Kreitner dan Kinicki (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans & Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L. & John H Jackson. 2004. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Newstorm & Davis, (1995). *Perilaku dalam organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Ratri Wahyuningtyas (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan outsourcing kisel di pt. Telkomsel regional jawa barat*
- Riduwan (2005). *Skala pengukuran variable-variabel penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior*. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*. Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sopiah, 2008. *Perilaku organisasi*. Andi : Jakarta
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Suhantono, E. (2009). *Pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank International Indonesia*. Tesis program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro

- Toly, A. A (2001). Analisis factor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Triastuti, H. dan Anggun H. L. (2007). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor *locus of control* sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wahyuni, A. S (2014), Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Wibowo, S. E (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Witasari Lia (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
- Yenni agustina (2010), Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnoverintention* pada staf akuntansi *Job insecurity* dan *pay satisfaction* sebagai *antecedent* (studi eksperimental). *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Zeffane, R. (1994). *Understanding employee turnover : the need for a contingency approach*. *International Journal of Manpower*.