

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
TURNOVER INTENTION PADA PERUSAHAAN JASA KONSULTAN
DI SURABAYA

Ferry Hariawan¹
ferry@unipasby.ac.id

Yayah Atmajawati²
yayah@stiesia.ac.id

¹Program Studi Manajemen Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

²Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

ABSTRAK

Suatu perusahaan tentunya menginginkan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, mampu membawa perusahaan kepada kinerja yang semakin baik. Karyawan yang pindah atau berhenti bekerja (*turnover*) dapat membuat kinerja perusahaan terganggu. Semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), maka semakin tidak menentu masa depan perusahaan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti ingin mencari tahu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), faktor-faktor yang diteliti antara lain: stres kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kepemimpinan (X_5) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, yang menekankan pada pembuktian hipotesis. Berdasarkan hipotesis dengan didasarkan pada landasan teori dan didukung oleh analisis data hasil uji instrumen penelitian, maka dapat di simpulkan, 1.) Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kepemimpinan (X_5) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y). 2.) Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kepemimpinan (X_5) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

Kata Kunci: Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pola Kepemimpinan, *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan aspek yang sangat menentukan, fenomena yang sering terjadi ketika kinerja perusahaan yang sudah baik menjadi turun kinerjanya karena keinginan karyawan untuk pindah atau berhenti berkerja.

Karyawan yang pindah atau berhenti bekerja dapat diartikan sebagai perputaran tenaga kerja (*turnover*), dapat berupa pengunduran diri, perpindahan ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian. Tingkat *turnover* yang tinggi, mempunyai dampak negatif bagi perusahaan. Aspek negatif yang dirasakan

adalah susahnya mencari pengganti karyawan yang keluar tersebut dari segi kualitas, tingginya biaya pergantian karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung, karyawan yang tinggal akan terganggu dan perginya rekan kerjanya yang berprestasi tersebut, dan juga reputasi perusahaan dimata masyarakat tidak baik.

Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi yaitu karakteristik individu, motivasi individu, imbalan, dan stres kerja (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, Organizations, 1985). Selain itu, karakteristik pekerjaan itu sendiri juga mampu memicu pembentukan perilaku dari seorang individu. Seperti yang dikemukakan oleh Samad (2006) bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari seseorang.

Pernyataan Greenberg dan Baron (1997) dalam Nelwan (2008) juga mendukung hal tersebut dan menyatakan bahwa beberapa perilaku individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan antara lain kepuasan kerja dan komitmen pada organisasi yang mempekerjakannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi tentu akan bersikap positif pada pekerjaannya. Selain itu, Boles, Madupalli, dan Wood (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk perilaku individu yang menunjukkan adanya kesediaan dari karyawan untuk berkontribusi penuh pada proses pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang cukup kuat mempengaruhi perilaku individu adalah peran dari seorang pemimpin dan pola kepemimpinannya. Sebagaimana telah dikemukakan oleh (Wirjana & Supardo, 2006), kepemimpinan merupakan segala hal yang dilakukan oleh pemimpin yang membuat tujuan organisasi tercapai dan kemudian membawa kesejahteraan bagi para anggotanya

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan analisis *turnover intention* dengan menggabungkan beberapa faktor terkait diantaranya stres kerja, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pola kepemimpinan.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912, dimana hipotesis pertama diterima.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yunita Tamalero, Bambang Swasto dan Djahur Hamid menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar tidak terbukti.

Penelitian yang telah dilakukan Nita Ratna Sari, Moehammad Soe'od Hakam dan Heru Susilo menyatakan bahwa variabel terikat *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang telah dilakukan Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions* dengan arah negatif.

Penelitian yang telah dilakukan Ni Nyoman Sunariani, I Kadek Ryan Ade Deniartha menyatakan semakin baik kepemimpinan, maka semakin rendah *turnover intention*, bermakna bahwa semakin baik model kepemimpinan yang diterapkan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Tanjung Benoa Badung, maka semakin rendah perputaran tenaga kerja.

Stres Kerja

Menurut Robbin (2003), stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Selye (Adi 2000), stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut *eustress* yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress* menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggungjawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan (Stoner and Wankel, 1986:423). J. Richard Hackman dan Greg Oldham (1976) mengembang sebuah Model Karakteristik Tugas (*Job Characteristic Model-JCM*) yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yakni: ragam keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*).

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner (2005:202), kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang. Senada dengan hal tersebut Handoko (2005:193) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang tergantung bagaimana individu

tersebut menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya.

Komitmen Organisasi

Organisasional adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Komitmen Organisasional juga menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi perusahaan dan menjalankan tujuan perusahaan tersebut (Aprila, 2005). Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Lee dan Marthur, karyawan dengan Komitmen Organisasional tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Riady, 2009): Bangga terhadap perusahaan; Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja; Mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sutrisno (2011) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Faktor Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang

terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam kelompok atau organisasi (Robbin, 2006).

Turnover Intention

Arti intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani, 2014:30).

Sedangkan menurut Sudiro (2011:152), perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2), turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Hipotesis Penelitian

Pada tinjauan pustaka yang dikemukakan sebelumnya, dimana konsep penelitian ini mengacu pada rumusan masalah menyangkut faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* diantaranya, stres kerja, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kepemimpinan (X_5) secara

bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y).

2. Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kepemimpinan (X_5) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka penulis menggunakan metodologi penelitian secara kuantitatif, yang menekankan pada pembuktian hipotesis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012). Sedang menurut Suharsimi Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 Perusahaan yang tergabung dalam asosiasi Star of Service di Surabaya, dengan jumlah rata-rata karyawan dibawah 10 orang yang diketahui sebanyak 792 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sederhana untuk memperoleh sampel yang representatif dengan teknik pengundian, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dalam masing-masing wilayah (Suharsimi Arikunto 2013).

Pengambilan sampel menggunakan ukuran sampel dari slovin :

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

$$n = \frac{792}{1 + 792 \cdot 5\%^2}$$

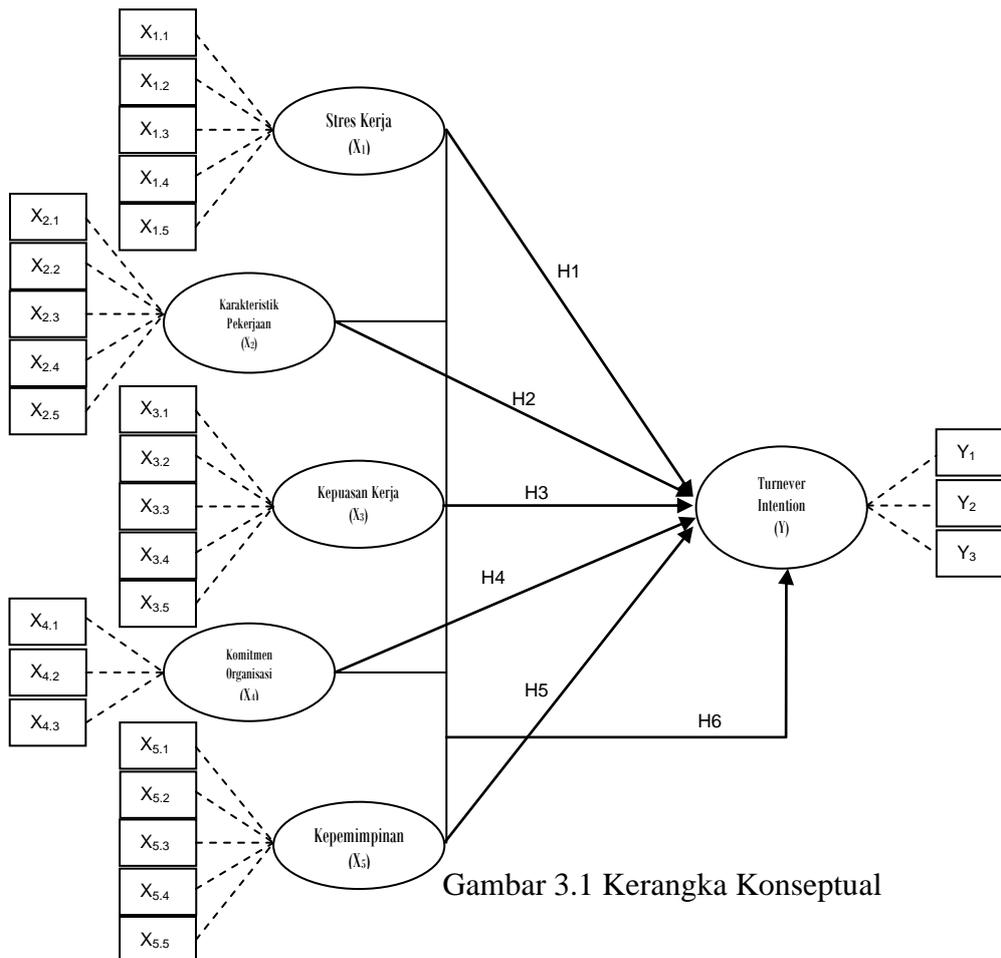
$$n = 265$$

Definisi Operasional Variabel

- a. Stres kerja (X₁) adalah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.
- b. Karakteristik pekerjaan (X₂) adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggungjawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat

- membuat karyawan merasakan kepuasan.
- c. Kepuasan kerja (X₃) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka.
- d. Komitmen organisasi (X₄) adalah keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu.
- e. Kepemimpinan (X₅) adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.
- f. Turnover intention (Y) adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela.

Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Metode Pengumpulan Data dan Instrumentasi

a. Angket

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya (Indriantoro dan Bambang Supomo, 2011). Untuk memperoleh data primer yang diperlukan, teknik yang digunakan adalah pengisian kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pernyataan tersebut. Pengukuran variable dilakukan dengan skala likert yang menggunakan metode scoring sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pedoman Penyeoran

No	Kriteria Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat tidak setuju	1

Skala likert biasa menggunakan 1 s.d 5, namun dalam penelitian ini tidak menggunakan skala 3 yang bersifat ragu-ragu atau netral, hal ini dimaksudkan untuk mempertegas jawaban sehingga tidak menimbulkan hasil bias.

b. Instrumentasi

1) Angket stres kerja.

Angket stres kerja diambil dan dijabarkan dari konsep yang dikaitkan dengan indikator yang

digunakan yaitu stressor lingkungan fisik, stressor individu, stressor kelompok dan stressor organisasi.

2) Angket karakteristik pekerjaan.

Angket karakteristik pekerjaan dijabarkan dari konsep yang dikaitkan dengan indikator yang digunakan yaitu ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan *feedback*.

3) Angket kepuasan kerja.

Angket kepuasan kerja dijabarkan dari konsep yang dikaitkan dengan indikator yang digunakan yaitu pekerjaan, kebijakan perusahaan, promosi, supervisor, gaji, rekan kerja dan pelanggan.

Angket komitmen organisasi.

Angket komitmen organisasi dijabarkan dari konsep yang dikaitkan dengan indikator yang digunakan yaitu *Affective Commitment*, *normative Commitment* dan *continuance Commitment*.

4) Angket kepemimpinan.

Angket kepemimpinan dijabarkan dari konsep yang dikaitkan dengan indikator yang digunakan yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulus intelektual dan pertimbangan individual.

5) Angket *turnover intention*.

Angket *turnover intention* dijabarkan dari konsep yang dikaitkan dengan indikator yang digunakan yaitu keinginan untuk meninggalkan organisasi, mencari organisasi lain dan segera meninggalkan organisasi.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Data Stres Kerja

Tabel 5.1
Karakteristik Sebaran Data Stres Kerja

		Statistics												X
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	X
N	Valid	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.9170	2.5698	2.8604	2.5774	2.6906	2.9774	2.8981	2.5774	2.7623	3.0151	3.0226	2.6264	33.4943
	Median	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	34.0000
	Mode	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	34.00
	Std. Deviation	.94983	.78566	.72256	.80872	.69801	.74839	1.12184	.80872	.64556	1.04072	.65094	.77854	4.70664
	Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	21.00
	Maximum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	48.00

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dengan 12 pernyataan diperoleh sebesar 33.4943 dengan nilai antara 2.6 s.d 3.01, sehingga diperoleh nilai tengah (median) 3.000 dari nilai yang sering muncul yang dipilih oleh responden yaitu 3 dan 4 menunjukkan antara setuju dan sangat setuju. Pilihan jawaban tersebut terdapat simpangan baku (standar deviasi)

sebesar 4.70664. dimana nilai skala yang digunakan adalah minimum 1 dan maksimum 4, namun pada pernyataan ke-9 tidak ada yang menjawab pada pilihan skala 1 (sangat tidak setuju) sehingga nilai minimumnya dimulai dari skala 2 (tidak setuju) jumlah persentasenya dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2
Frekuensi dan persentase variabel stres kerja (X₁)

No	X1.1		X1.1		X1.2		X1.2		X1.3		X1.3		X1.4		X1.4		X1.4		X1.5		X1.5		X1.5	
	f _i	%																						
1	17	6,4	18	6,8	2	,8	24	9,1	6	2,3	6	2,3	41	15,5	24	9,1	0	0	25	9,4	1	,4	20	7,5
2	80	30,2	109	41,1	84	31,7	94	35,5	100	37,7	59	22,3	58	21,9	94	35,5	94	35,5	66	24,9	50	18,9	88	33,2
3	76	28,7	107	40,4	128	48,3	117	44,2	129	48,7	135	50,9	33	12,0	117	44,2	140	52,8	54	20,4	156	58,9	128	48,3
4	92	34,7	31	11,7	51	19,2	30	11,3	30	11,3	65	24,5	113	42,6	30	11,3	31	11,7	120	45,3	58	21,9	29	10,9

Tabel 5.2 menunjukkan jumlah responden yang menjawab pilihan pernyataan dengan ditunjukkan persentasenya dengan hasil yang bervariasi. Terlihat pada tabel

menunjukkan bahwa pilihan responden lebih banyak pada jawaban pernyataan skala 3 (Setuju).

Karakteristik Pekerjaan

Tabel 5.3
Karakteristik Sebaran Data Karakteristik Pekerjaan

		Statistics												X
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	X
N	Valid	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.0226	2.9774	2.7623	2.9170	3.0226	2.9170	3.0226	2.6264	2.7623	2.9170	3.0226	2.9774	34.9472
	Median	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	35.0000
	Mode	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	36.00 ^a
	Std. Deviation	.65094	.74839	.64556	.94983	.65094	.94983	.65094	.77854	.64556	.94983	.65094	.74839	4.92876
	Minimum	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	22.00
	Maximum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	48.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dengan 12 pernyataan diperoleh sebesar 34.9472 dengan nilai antara 2.6 s.d 3.02, sehingga diperoleh nilai tengah (median) 3.000 dari nilai yang sering muncul yang dipilih oleh responden yaitu 3 dan 4 menunjukkan antara setuju dan sangat setuju. Pilihan jawaban tersebut terdapat simpangan baku (standar deviasi)

sebesar 4.92876. dimana nilai skala yang digunakan adalah minimum 1 dan maksimum 4, namun pada pernyataan ke-9 tidak ada yang menjawab pada pilihan skala 1 (sangat tidak setuju) sehingga nilai minimumnya dimulai dari skala 2 (tidak setuju) jumlah persentasenya dapat dilihat pada tabel 5.4.

Tabel 5.4
Frekuensi dan persentase variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Skala	X2.1		X2.1		X2.1		X2.2		X2.2		X2.3		X2.3		X2.3		X2.4		X2.4		X2.5		X2.5	
	Fq	%																						
1	1	.4	6	2.3	0	0	17	6.4	1	.4	17	6.4	1	.4	20	7.5	0	0	17	6.4	1	.4	6	2.3
2	50	18.9	59	21.3	94	35.5	80	30.2	50	18.9	80	30.2	50	18.9	88	33.2	94	35.5	80	30.2	50	18.9	59	21.3
3	156	58.9	135	50.9	140	52.8	76	28.7	156	58.9	76	28.7	156	58.9	128	48.3	140	52.8	76	28.7	156	58.9	135	50.9
4	58	21.9	65	24.5	31	11.7	92	34.7	58	21.9	92	34.7	58	21.9	29	10.9	31	11.7	92	34.7	58	21.9	65	24.5

Tabel 5.4 menunjukkan jumlah responden yang menjawab pilihan pernyataan dengan ditunjukkan persentasenya dengan hasil yang bervariasi. Terlihat pada tabel

menunjukkan bahwa pilihan responden lebih banyak pada jawaban pernyataan skala 3 (Setuju).

Kepuasan Kerja

Tabel 5.5
Karakteristik Sebaran Data Kepuasan Kerja

		Statistics													
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12	x3.13	X
N	Valid	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.9170	2.5698	2.8604	2.5774	2.6906	2.9774	3.0226	2.6264	2.7623	3.0151	3.0226	2.6264	2.7623	36.4302
Median		3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	36.0000
Mode		4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	35.00
Std. Deviation		.94983	.78566	.72256	.80872	.69801	.74839	.65094	.77854	.64556	1.04072	.65094	.77854	.64556	5.24800
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	25.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	52.00

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dengan 13 pernyataan diperoleh sebesar 36.4302 dengan nilai antara 2.5 s.d 3.02, sehingga diperoleh nilai tengah (median) 3.000 dari nilai yang sering muncul yang dipilih oleh responden yaitu 3 dan 4 menunjukkan antara setuju dan sangat setuju. Pilihan jawaban tersebut terdapat simpangan baku (standar deviasi)

sebesar 5.24800. dimana nilai skala yang digunakan adalah minimum 1 dan maksimum 4, namun pada pernyataan ke-9 dan ke-13 tidak ada yang menjawab pada pilihan skala 1 (sangat tidak setuju) sehingga nilai minimumnya dimulai dari skala 2 (tidak setuju) jumlah persentasenya dapat dilihat pada tabel 5.6.

Tabel 5.6
Frekuensi dan persentase variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Skala	B1		B1		B1		B1		B2		B3		B3		B4		B4		B4		B5		B5		B5	
	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%
1	17	6,4	18	6,8	2	,8	24	9,1	6	2,3	6	2,3	1	,4	20	7,5	0	0	25	9,4	1	,4	20	7,5	0	0
2	80	30,2	109	41,1	84	31,7	94	35,5	100	37,7	39	14,3	50	18,9	88	32,2	94	35,5	66	24,9	50	18,9	88	32,2	94	35,5
3	76	28,7	107	40,4	128	48,3	117	44,2	129	48,7	135	50,9	156	58,9	128	48,3	140	52,8	54	20,4	156	58,9	128	48,3	140	52,8
4	92	34,7	31	11,7	51	19,2	30	11,3	30	11,3	65	24,5	58	21,9	29	10,9	31	11,7	120	45,3	58	21,9	29	10,9	31	11,7

Tabel 5.6 menunjukkan jumlah responden yang menjawab pilihan pernyataan dengan ditunjukkan persentasenya dengan hasil yang bervariasi. Terlihat pada tabel

menunjukkan bahwa pilihan responden lebih banyak pada jawaban pernyataan skala 3 (Setuju).

Komitmen Organisasi

Tabel 5.7
Karakteristik Sebaran Data Komitmen Organisasi

		Statistics													
		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6	x4.7	x4.8	x4.9	x4.10	x4.11	x4.12	X	
N	Valid	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Mean	2.6264	2.7623	3.0151	3.1509	3.0226	2.6264	2.7623	3.0151	3.0226	2.6264	2.7623	3.0226	34.4151	
	Median	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	34.0000	
	Mode	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	39.00	
	Std. Deviation	.77854	.64556	1.04072	.73330	.65094	.77854	.64556	1.04072	.65094	.77854	.64556	.65094	6.09531	
	Minimum	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	22.00	
	Maximum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	48.00	

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dengan 12 pernyataan diperoleh sebesar 34.4151 dengan nilai antara 2.6 s.d 3.02, sehingga diperoleh nilai tengah (median) 3.000 dari nilai yang sering muncul yang dipilih oleh responden yaitu 3 dan 4 menunjukkan antara setuju dan sangat setuju. Pilihan jawaban tersebut terdapat simpangan baku (standar deviasi)

sebesar 6.09531. dimana nilai skala yang digunakan adalah minimum 1 dan maksimum 4, namun pada pernyataan ke-2, ke-7, dan ke-11 tidak ada yang menjawab pada pilihan skala 1 (sangat tidak setuju) sehingga nilai minimumnya dimulai dari skala 2 (tidak setuju) jumlah persentasenya dapat dilihat pada tabel 5.8.

Tabel 5.8
Frekuensi dan persentase variabel Komitmen Organisasi (X_4)

Skala	X4.1		X4.1		X4.1		X4.2		X4.2		X4.3		X4.3		X4.4		X4.4		X4.5		X4.5	
	Fq	%																				
1	20	7,5	0	0	25	9,4	1	,4	1	,4	20	7,5	0	0	25	9,4	1	,4	20	7,5	0	0
2	88	33,2	94	35,5	66	24,9	51	19,2	50	18,9	88	33,2	94	35,5	66	24,9	50	18,9	88	33,2	94	35,5
3	128	48,3	140	52,8	54	20,4	120	45,3	156	58,9	128	48,3	140	52,8	54	20,4	156	58,9	128	48,3	140	52,8
4	29	10,9	31	11,7	120	45,3	93	35,1	58	21,9	29	10,9	31	11,7	120	45,3	58	21,9	29	10,9	31	11,7

Tabel 5.8 menunjukkan jumlah responden yang menjawab pilihan pernyataan dengan ditunjukkan persentasenya dengan hasil yang bervariasi. Terlihat pada tabel

menunjukkan bahwa pilihan responden lebih banyak pada jawaban pernyataan skala 3 (Setuju).

Kepemimpinan

Tabel 5.9
Karakteristik Sebaran Data Kepemimpinan

		Statistics													
		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5.6	x5.7	x5.8	x5.9	x5.10	x5.11	x5.12	X	
N	Valid	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		2.6906	2.9774	2.8981	2.5774	2.6906	2.9774	2.8981	2.5774	2.7623	3.0151	3.0226	2.6264	33.7132	
Median		3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	33.0000	
Mode		3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	31.00	
Std. Deviation		.69801	.74839	1.12184	.80872	.69801	.74839	1.12184	.80872	.64556	1.04072	.65094	.77854	5.19039	
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	23.00	
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	48.00	

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dengan 12 pernyataan diperoleh sebesar 33.7132 dengan nilai antara 2.5 s.d 3.02, sehingga diperoleh nilai tengah (median) 3.000 dari nilai yang sering muncul yang dipilih oleh responden yaitu 3 dan 4 menunjukkan antara setuju dan sangat setuju. Pilihan jawaban tersebut terdapat simpangan baku (standar deviasi)

sebesar 5.19039. dimana nilai skala yang digunakan adalah minimum 1 dan maksimum 4, namun pada penyataan ke-9 tidak ada yang menjawab pada pilihan skala 1 (sangat tidak setuju) sehingga nilai minimumnya dimulai dari skala 2 (tidak setuju) jumlah persentasenya dapat dilihat pada tabel 5.10.

Tabel 5.10
Frekuensi dan persentase variabel Kepemimpinan (X₅)

Skala	X5.1		X5.2		X5.3		X5.4		X5.5		X5.6		X5.7		X5.8		X5.9		X5.10		X5.11		X5.12			
	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%	Fq	%																
1	6	23	6	23	41	155	24	91	6	23	6	23	41	155	24	91	0	0	25	94	1	4	20	75		
2	100	377	39	143	58	219	94	355	100	377	39	143	58	219	94	355	94	355	66	249	30	113	88	331		
3	129	487	185	699	53	200	117	442	129	487	185	699	53	200	117	442	140	528	54	204	166	619	128	483		
4	30	113	65	245	118	446	30	113	30	113	65	245	118	446	30	113	31	117	120	453	58	219	29	109		

Tabel 5.10 menunjukan jumlah responden yang menjawab pilihan pernyataan dengan ditunjukkan persentasenya dengan hasil yang bervariasi. Terlihat pada tabel

menunjukkan bahwa pilihan responden lebih banyak pada jawaban pernyataan skala 3 (Setuju).

Turnover intention

Tabel 5.11
Karakteristik Sebaran Data Turnover Intention

		Statistics															
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Y
N	Valid	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.6906	2.9774	2.8981	2.5774	2.7585	2.7585	3.0226	3.0226	3.0226	2.8755	2.7358	2.8755	2.5774	2.7585	2.7585	42.3094
Median		3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	40.0000
Mode		3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	40.00
Std. Deviation		.69801	.74839	1.12184	.80872	.73994	.67572	.74839	.74839	.74839	1.10934	.61395	1.10934	.80872	.73994	.67572	8.26837
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	29.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dengan 12 pernyataan diperoleh sebesar 42.3094 dengan nilai antara 2.5 s.d 3.02, sehingga diperoleh nilai tengah (median) 3.000 dari nilai yang sering muncul yang dipilih oleh responden yaitu 3 dan 4 menunjukkan antara setuju dan sangat setuju. Pilihan jawaban tersebut terdapat simpangan baku (standar deviasi)

sebesar 4.92876. dimana nilai skala yang digunakan adalah minimum 1 dan maksimum 4, namun pada pernyataan ke-6, ke-11, dan ke-15 tidak ada yang menjawab pada pilihan skala 1 (sangat tidak setuju) sehingga nilai minimumnya dimulai dari skala 2 (tidak setuju) jumlah persentasenya dapat dilihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12
Frekuensi dan persentase variabel Turnover Intention (Y)

Skala	y1		y2		y3		y4		y5		y6		y7		y8		y9		y10		y11		y12		y13		y14		y15	
	Fq	%																												
1	6	2,3	6	2,3	11	15,5	21	9,1	6	2,3	0	0	6	2,3	6	2,3	6	2,3	11	15,5	0	0	11	15,5	21	9,1	6	2,3	0	0
2	100	37,7	20	22,3	35	21,9	91	33,5	91	33,5	100	37,7	33	20,0	33	20,0	33	20,0	33	21,9	91	33,5	35	21,9	91	33,5	91	33,5	100	37,7
3	129	45,7	135	30,9	33	20,0	117	41,2	123	46,1	129	45,7	135	30,9	135	30,9	135	30,9	20	22,3	117	33,5	20	22,3	117	41,2	123	46,1	129	45,7
4	30	11,3	65	24,5	113	42,6	30	11,3	42	15,3	36	13,6	71	26,3	71	26,3	71	26,3	107	40,1	21	9,1	107	40,1	30	11,3	42	15,3	36	13,6

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5.13
Hasil uji validitas Stres Kerja (X₁)

Indikator	item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas	Alpha	Reliabilitas
X1.1	item_01	0,377	0,113	Valid	0,688	Reliabel
X1.1	item_02	0,356	0,113	Valid		
X1.2	item_03	0,432	0,113	Valid		
X1.2	item_04	0,425	0,113	Valid		
X1.3	item_05	0,345	0,113	Valid		
X1.3	item_06	0,206	0,113	Valid		
X1.4	item_07	0,187	0,113	Valid		
X1.4	item_08	0,425	0,113	Valid		
X1.4	item_09	0,432	0,113	Valid		
X1.5	item_10	0,372	0,113	Valid		
X1.5	item_11	0,287	0,113	Valid		
X1.5	item_12	0,150	0,113	Valid		

Hasil uji validitas setiap indikator variabel Stres Kerja (X₁) yang tercantum dalam 12 item dapat dilihat besar nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pernyataan yang digunakan dalam indikator dapat dikatakan valid. Sedangkan nilai alpha $0,688 > 0,60$ maka dapat dikatakan data yang digunakan reliabel.

Tabel 5.14
Hasil uji validitas Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Indikator	item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas	Alpha	Reliabilitas
X2.1	item_01	0,683	0,113	Valid	0,778	Reliabel
X2.1	item_02	0,151	0,113	Valid		
X2.1	item_03	0,518	0,113	Valid		
X2.2	item_04	0,323	0,113	Valid		
X2.2	item_05	0,683	0,113	Valid		
X2.3	item_06	0,323	0,113	Valid		
X2.3	item_07	0,683	0,113	Valid		
X2.3	item_08	0,304	0,113	Valid		
X2.4	item_09	0,518	0,113	Valid		
X2.4	item_10	0,323	0,113	Valid		
X2.5	item_11	0,683	0,113	Valid		
X2.5	item_12	0,151	0,113	Valid		

Hasil uji validitas setiap indikator variabel Karakteristik Pekerjaan (X₂) yang tercantum dalam 12 item dapat dilihat besar nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pernyataan yang digunakan dalam indikator dapat dikatakan valid. Sedangkan nilai alpha $0,778 > 0,60$ maka dapat dikatakan data yang digunakan reliabel.

Tabel 5.15
Hasil uji validitas Kepuasan Kerja
(X₃)

Indikator	item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas	Alpha	Reliabilitas
X3.1	item_01	0,332	0.113	Valid	0.780	Reliabel
X3.1	item_02	0,377	0.113	Valid		
X3.1	item_03	0,535	0.113	Valid		
X3.2	item_04	0,195	0.113	Valid		
X3.2	item_05	0,242	0.113	Valid		
X3.3	item_06	0,226	0.113	Valid		
X3.3	item_07	0,589	0.113	Valid		
X3.4	item_08	0,410	0.113	Valid		
X3.4	item_09	0,702	0.113	Valid		
X3.4	item_10	0,346	0.113	Valid		
X3.5	item_11	0,589	0.113	Valid		
X3.5	item_12	0,410	0.113	Valid		
X3.5	item_13	0,702	0.113	Valid		

Hasil uji validitas setiap indikator variabel Kepuasan Kerja (X₃) yang tercantum dalam 13 item dapat dilihat besar nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pernyataan yang digunakan dalam indikator dapat dikatakan valid. Sedangkan nilai alpha $0.780 > 0.60$ maka dapat dikatakan data yang digunakan reliabel.

Tabel 5.16
Hasil uji validitas Komitmen
Organisasi (X₄)

Indikator	item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas	Alpha	Reliabilitas
X4.1	item_01	0,545	0.113	Valid	0.884	Reliabel
X4.1	item_02	0,780	0.113	Valid		
X4.1	item_03	0,425	0.113	Valid		
X4.2	item_04	0,522	0.113	Valid		
X4.2	item_05	0,673	0.113	Valid		
X4.3	item_06	0,545	0.113	Valid		
X4.3	item_07	0,780	0.113	Valid		
X4.4	item_08	0,425	0.113	Valid		
X4.4	item_09	0,673	0.113	Valid		
X4.4	item_10	0,545	0.113	Valid		
X4.5	item_11	0,780	0.113	Valid		
X4.5	item_12	0,673	0.113	Valid		

Hasil uji validitas setiap indikator Komitmen Organisasi (X₄) yang tercantum dalam 12 item dapat dilihat besar nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pernyataan yang digunakan dalam indikator dapat

dikatakan valid. Sedangkan nilai alpha $0.884 > 0.60$ maka dapat dikatakan data yang digunakan reliabel.

Tabel 5.17
Hasil uji validitas Komitmen
Organisasi (X₅)

Indikator	item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas	Alpha	Reliabilitas
X5.1	item_01	0,636	0.113	Valid	0.749	Reliabel
X5.1	item_02	0,471	0.113	Valid		
X5.1	item_03	0,415	0.113	Valid		
X5.2	item_04	0,552	0.113	Valid		
X5.2	item_05	0,636	0.113	Valid		
X5.3	item_06	0,471	0.113	Valid		
X5.3	item_07	0,415	0.113	Valid		
X5.3	item_08	0,552	0.113	Valid		
X5.4	item_09	0,235	0.113	Valid		
X5.4	item_10	0,121	0.113	Valid		
X5.5	item_11	0,190	0.113	Valid		
X5.5	item_12	0,126	0.113	Valid		

Hasil uji validitas setiap indikator Komitmen Organisasi (X₅) yang tercantum dalam 12 item dapat dilihat besar nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pernyataan yang digunakan dalam indikator dapat dikatakan valid . Sedangkan nilai alpha $0.749 > 0.60$ maka dapat dikatakan data yang digunakan reliabel.

Tabel 5.18
Hasil uji validitas Turnover
Intention (Y)

Indikator	item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas	Alpha	Reliabilitas
Y.1	item_01	0,779	0.113	Valid	0.913	Reliabel
Y.1	item_02	0,595	0.113	Valid		
Y.1	item_03	0,495	0.113	Valid		
Y.1	item_04	0,500	0.113	Valid		
Y.1	item_05	0,776	0.113	Valid		
Y.2	item_06	0,742	0.113	Valid		
Y.2	item_07	0,576	0.113	Valid		
Y.2	item_08	0,576	0.113	Valid		
Y.2	item_09	0,576	0.113	Valid		
Y.2	item_10	0,569	0.113	Valid		
Y.3	item_11	0,775	0.113	Valid		
Y.3	item_12	0,569	0.113	Valid		
Y.3	item_13	0,500	0.113	Valid		
Y.3	item_14	0,776	0.113	Valid		
Y.3	item_15	0,742	0.113	Valid		

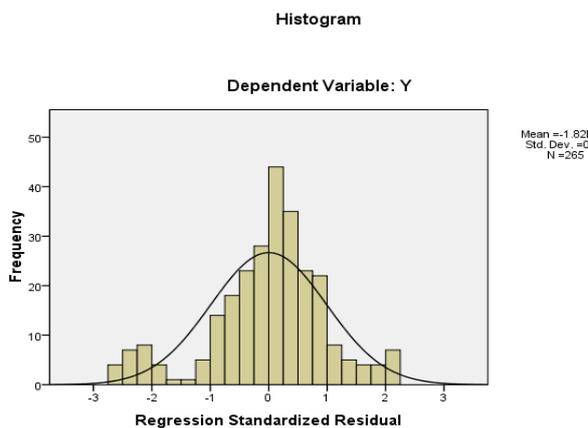
Hasil uji validitas setiap indikator Turnover Intention (Y) yang tercantum dalam 15 item dapat dilihat besar nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pernyataan yang digunakan dalam indikator dapat dikatakan valid. Sedangkan nilai α $0.688 > 0.60$ maka dapat dikatakan data yang digunakan reliabel.

Hasil uji persyaratan analisis
Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.19
Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test							
		X1	X2	X3	X4	X5	Y
N		265	265	265	265	265	265
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.49	34.94	36.43	34.41	33.71	42.30
	Std. Deviation	4.706	4.928	5.248	6.095	5.190	8.268
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.068	.056	.117	.098	.116
	Positive	.087	.068	.056	.117	.098	.116
	Negative	-.060	-.060	-.053	-.099	-.046	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.423	1.101	.905	1.897	1.596	1.883
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135	.177	.386	.101	.112	.102

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.



Gambar 5.1
Kurva Normaitas

Tabel 5.19 menunjukkan hasil uji normalitas nilai dari variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan Y yang dilihat dari *Asymp. Sig.*

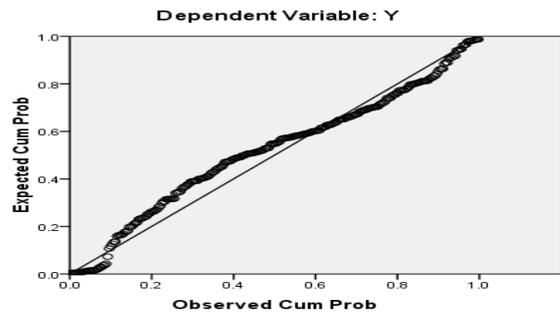
(2-tailed) > 0.05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan ditunjukkan dengan gambar 5.1 dengan presisi kurva normal.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 5.20
Hasil Uji Linieritas

Deviation From Linierity	Signifikansi	α	Linieritas
Y*X ₁	0.311	0.05	Linier
Y*X ₂	0.213	0.05	Linier
Y*X ₃	0.234	0.05	Linier
Y*X ₄	0.131	0.05	Linier
Y*X ₅	0.103	0.05	Linier

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.2
Kurva Linieritas

Tabel 5.20 menunjukkan hasil uji linieritas variabel X₁ terhadap Y, X₂ terhadap Y, X₃ terhadap Y, X₄ terhadap Y, X₅ terhadap Y yang dilihat dari Nilai *Deviation From Linearity* dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat linier dan ditunjukkan dengan gambar 4 terlihat sebaran data linier dengan garis.

Hasil Uji Heterokedasitas

Tabel 5.21
Hasil Uji Heterokedasitas

Levene Statistic	Signifikansi	α	Homogenitas
Y*X ₁	0.109	0.05	Homogen
Y*X ₂	0.364	0.05	Homogen
Y*X ₃	0.103	0.05	Homogen
Y*X ₄	0.361	0.05	Homogen
Y*X ₅	0.211	0.05	Homogen

Hasil Uji Heterokedasitas menunjukkan nilai *Levene statistic* X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , X_3 dengan Y , X_4 dengan Y , X_5 dengan Y yang tingkat signifikansi secara keseluruhan > 0.05 sehingga dalam perhitungan ini data yang dikumpulkan memiliki kesamaan varian atau homogen.

Hasil Uji Multikolinier

Tabel 5.22
Hasil Multikolinier

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.066	15.259
.808	1.238
.044	22.879
.116	8.651
.213	4.702

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 5.24
Hasil Perhitungan t-test

Coefficients ^a												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.066	1.415			1.460	.145					
	X1	-.932	.130	-.531		-7.184	.000	.612	-.408	-.136	.066	15.259
	X2	.075	.035	.045		2.137	.034	.212	.132	.040	.808	1.238
	X3	.865	.143	.549		6.068	.000	.351	.353	.115	.044	22.879
	X4	-.851	.075	-.628		-11.283	.000	.083	-.574	-.213	.116	8.651
	X5	1.976	.065	1.241		30.254	.000	.872	.883	.572	.213	4.702

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi diperoleh $Y = 2.066 - 7.184 X_1 + 2.137 X_2 + 6.068 X_3 - 11.283 X_4 + 30.254 X_5 + 1.415$. Nilai positif ditunjukkan oleh koefisien regresi dari $X_2 = 2.137$, $X_3 = 6.068$, $X_5 = 30.254$ artinya terdapat hubungan searah dari variabel Karakteristik pekerjaan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kepemimpinan (X_5) terhadap Turnover Intention (Y). Sedangkan nilai negatif koefisien regresi $X_1 = 7.184$, $X_4 = 11.283$ menunjukkan

Hasil uji multikolinier menunjukkan nilai VIF (*Value Interest Factor*) X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan $X_5 >$ dari 1.0, sehingga dalam perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinier.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 5.23
Hasil Autokorelasi

Change Statistics					
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
.907	507.449	5	259	.000	1.855

Hasil uji Autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1.855 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat menggambarkan varian dalam populasi.

adanya hubungan tidak searah dari variabel stress kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap turnover intention (Y). Penelitian ini terdapat eror sebesar 1.415.

a. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap turn over intention

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = -7.184 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel

stress kerja (X_1) berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention (Y).

b. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = 2.137 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.034 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention (Y).

c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = 6.068 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention (Y).

d. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = -11,283 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_4) berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention (Y).

e. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = 30.254 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_5) berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention (Y).

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 5.25
Hasil uji hipotesis secara simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16376.888	5	3275.378	507.449	.000 ^a
Residual	1671.739	259	6.455		
Total	18048.626	264			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X1, X3
b. Dependent Variable: Y

Tabel 5.25 menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan antara Stres kerja (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), Komitmen Organisasi (X_4), Kepemimpinan (X_5) terhadap Turnover Intention (Y) dengan nilai F hitung $507.449 > F_{tabel}(v_1; v_2) = 2.260$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.005$. Hasil ini menunjukkan Turnover Intention (Y) karyawan perusahaan jasa di Surabaya dipengaruhi oleh Stres kerja (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), Komitmen Organisasi (X_4), dan Kepemimpinan (X_5).

Koefisien Determinasi

Tabel 5.26
Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.953 ^a	.907	.906	2.54059	.907	507.449	5	259	.000	1.855

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X1, X3
b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 5.26 menunjukkan nilai R square sebesar 0.907 atau 90.7%. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa Stres kerja (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), Komitmen Organisasi (X_4), Kepemimpinan (X_5) berpengaruh kuat terhadap Turnover Intention (Y).

Pembahasan Stres Kerja

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = -7.184 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_1) berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention (Y). Artinya stres kerja bersifat merugikan dan dapat menimbulkan berbagai tekanan yang salah satunya adalah keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = 2.137 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.034 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention (Y). Artinya karakteristik pekerjaan yang memiliki atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggungjawab di berbagai tugas dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa berat hati jika harus keluar dari pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = 6.068 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap turnover

intention (Y). Artinya keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka, dapat menentukan sikap karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = -11.283 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_4) berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention (Y). Artinya karyawan tidak memiliki keinginan yang cukup untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan sehingga dapat berpotensi karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 5.24 perhitungan nilai $t_{hitung} = 30.254 > t_{tabel} = 1.960$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_5) berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention (Y). Artinya ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dapat membuat karyawan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis dengan didasarkan pada landasan teori dan didukung oleh analisis data hasil uji instrumen penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kepemimpinan (X_5) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y).

2. Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kepemimpinan (X_5) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

Saran

Dalam rangka turut menyumbangkan pemikiran yang berkenaan dengan stres kerja, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan *turnover intention*, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Peneliti.

Sebaiknya peneliti memberikan tambahan variabel lain yang kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih besar dari variabel stres kerja, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan.

2. Perusahaan Jasa Konsultan.

Sebaiknya perusahaan memperhatikan karyawannya dan menekan tingkat *turnover intention* agar perusahaan tidak kehilangan karyawan yang memiliki talenta yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi W. A. 2000. Analisis Stres dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengusaha Industri Kecil (Studi Kasus pada Sentra Industri Konveksi di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten). Klaten (ID). Kognisi Majalah Ilmiah Psikologi.
- Aprila, N. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerjadan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5.

Boles, J., Madupalli, R., & Wood, J. A. (2007). The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment. *Journal of Business and Industrial Marketing* , 312- 313.

Budiarti, Rika dkk. (2005). *Pengembangan Analisis Multivariate Dengan SPSS 12*. Jakarta : Salemba Infotek.

Budiastiti Purnama Dewi, K. Ayu & I Made Artha Wibawa. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumi Putera 1912*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789 ISSN : 2302-8912.

Cornellius Trihendradi, 2005, *SPSS 13.0 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta : Andi.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1985). *Organizations*. Business Publications, Inc.

Hackman, J and Oldham, G. 1976, *Motivation through the design of work: test of a theory*. Organizational behavior and human performance Journal vol 16 pp 250-279, ISSN 0030-5073, 10. 1016/0030-5073 (76)90016-7.

Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.

Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo

- Kreitner, Robert & Kinchi, Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nelwan, O. S. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover intention : Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado. 139.
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Riady, H. 2009. Meningkatkan Komitmen Karyawan Atas Organisasi Melalui Pengelolaan "Quality Work of Life". *Journal of Human Capital*.
- Robbin S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Prentice Hall.
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill
- Robbins, Stephen P, 2006, "Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Samad, S. (2006). The Contribution of Demographic Variables : Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover intentions. *Journal of International Management Studies* , 4.
- Stoner, James A.F and Wankel, Charles.1986. *Management third edition*. USA:Prentice-Hall International, Inc.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Sunariani, Ni Nyoman dan I Kadek Ryan Ade Deniartha. (2016). *Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Trunover Intention, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN : 1892-8486, Volume 13 Nomor 3 Juni 2016.
- Sutanto, Eddy M. & Carin Gunawan. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88 ISSN 2087-1090.
- Sutanto, Eddy M. & Carin Gunawan. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88 ISSN 2087-1090.
- Sutrisno Edy,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Kencana Jakarta.
- Tamalero, Yunita. Bambang Swasto & Djamhur Hamid. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention To Quit*. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/251/546>.
- Wirjana, B. R., & Supardo, S. (2006). *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.