

AGU  
1/22  
12

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA  
KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**Program Studi Manajemen**

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :**

**DANA AGUS PRATAMA**

**NIM :1721100007**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**NOVEMBER 2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA  
KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN**

**Diajukan Oleh :**

**DANA AGUS PRATAMA**

**NIM : 1721100007**

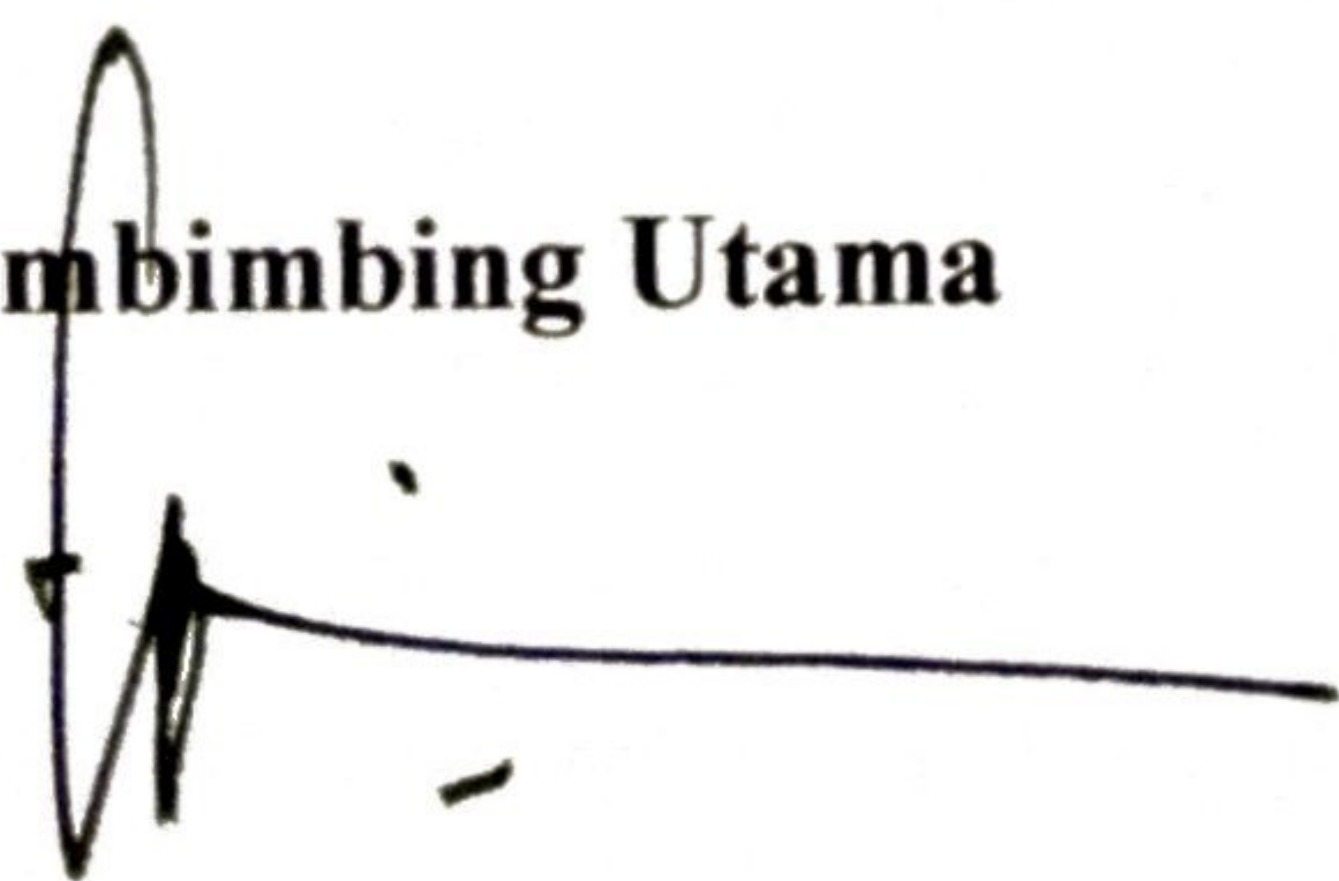
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 09-05-2023

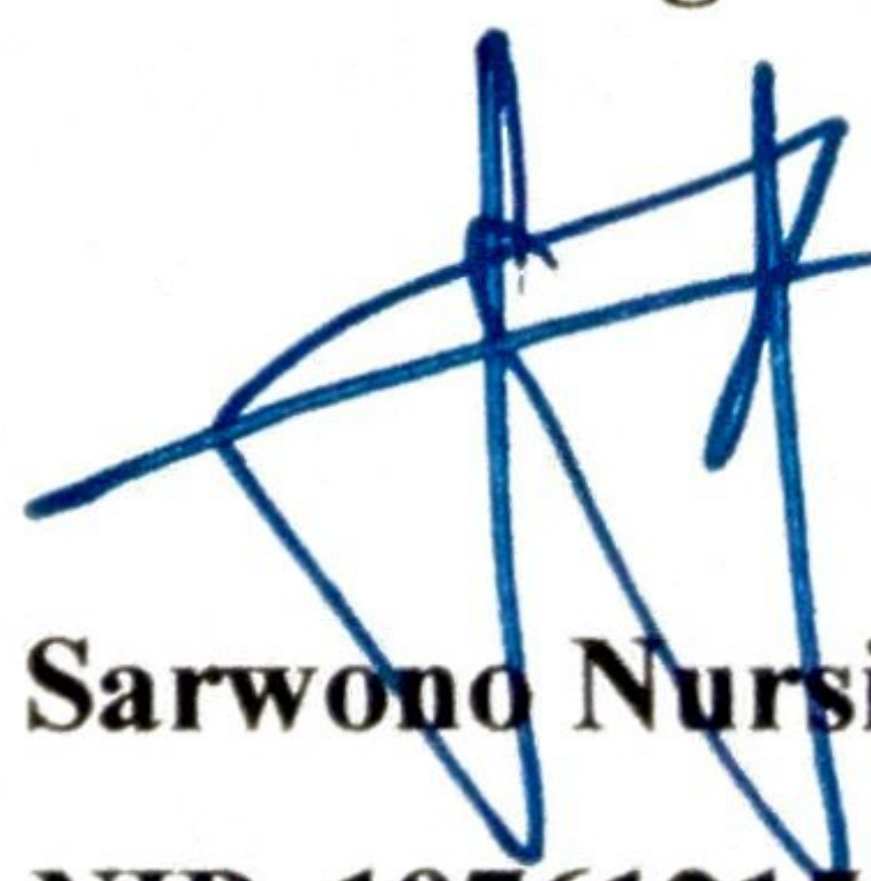
**Pembimbing Utama**



**Drs. Sutrisno Badri, M.Sc**

**NIK. 690 208 290**

**Pembimbing Pendamping**



**Sarwono Nursito, SE., M.Sc.**

**NIP. 19761215 200501 1 001**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi. Manajemen**



**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**

**NIK. 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KEMASAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA  
KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN**

**Diajukan Oleh :**

**DANA AGUS PRATAMA**

**NIM : 1721100007**

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada tanggal *09-05-2023*

**Ketua**

**H . Arif Julianto SN., SE., M.Si**

**NIK. 690 301 250**

**Sekretaris**

**H. Abdul Haris, S.E, M.M., M.Pd**

**NIK. 690 098 194**

**Penguji Utama**

**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc**

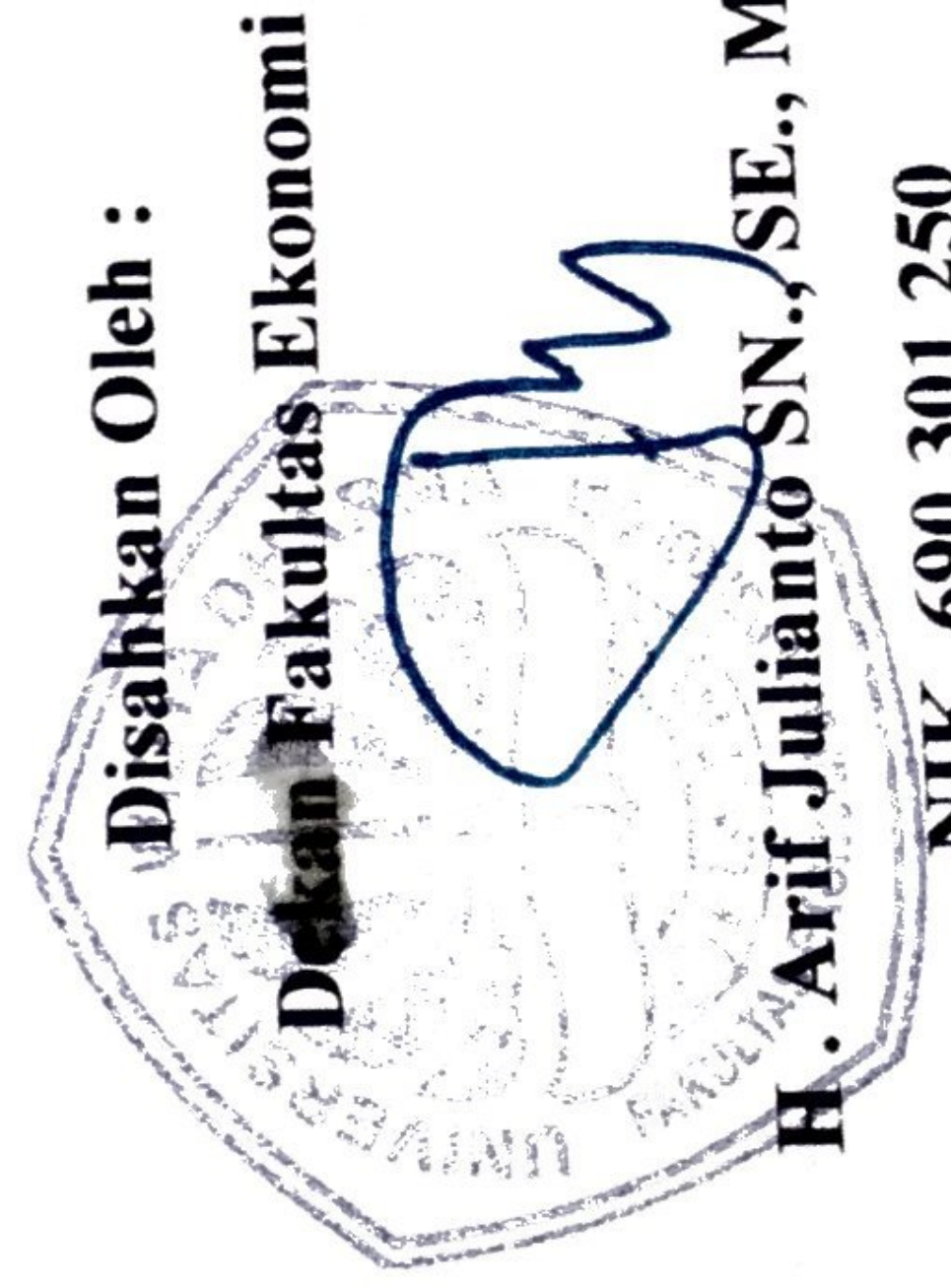
**NIK. 690 208 290**

**Penguji Pendamping**

**Sarwono Nursito, SE., M.Sc.**

**NIP. 19761215 200501 1 001**

**Disahkan Oleh :**



**Dekan Fakultas Ekonomi**

**H . Arif Julianto SN., SE., M.Si**

**NIK. 690 301 250**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DANA AGUS PRATAMA

NIM : 1721100007

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



DANA AGUS PRATAMA

All  
1/22  
12

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA  
KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**Program Studi Manajemen**

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :**

**DANA AGUS PRATAMA**

**NIM :1721100007**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**NOVEMBER 2022**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
Jl. Ki Hajar Dewantara No. 168 Macanan, Karanganom, Klaten, 57438

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Sdr/i

Karyawan CV. Kartika Gangsar Perkasa

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) saya :

Nama : **Dana Agus Pratama**

NIM : 1721100007

Prodi : Manajemen

Sedang melakukan penelitian dengan judul:

**SEDANG MELAKUKAN PENELITIAN DENGAN JUDUL:  
PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA  
MEDIASI PADA KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA  
KLATEN. Untuk membantu kelancaran penelitian ini, Saya mohon dengan  
 hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner penelitian ini.  
 Peran serta Bapak/ibu/Saudara akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan  
 penelitian yang dilaksanakan ini.  
 Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab pertanyaan/pernyataan pada  
 kuesioner ini, disampaikan terimakasih.**

Hormat Saya

Dana Agus Pratama

## MOTTO

**“Memulai dengan penuh keyakinan menjalankan dengan keihklasan  
Menyelesaikan dengan kebahagiaan “**

**“Orang yang mampu belajar dari kesalahan adalah orang yang berani untuk sukses”**

**“Kesuksesan tidak akan bertahan jika dilalui dengan jalan pintas “**

## PERSEMBAHAN



Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan limpahan kasih sayang dan terima kasih atas segala doa dukungan arahan serta nasehat-nasehatnya
2. Teman-teman Manajemen angkatan 2017
3. Untuk Bapak/ Ibu Dosen terima kasih atas bimbingannya

#### KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLOH SWT yang telah melimpahkan karunianya serta berkatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan





skripsi dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten” penulis mengucapkan

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. ALLOH. SWT atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si selaku pembimbing Dekan Fakultas Ekonomi Unwhida Klaten atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak Dr.Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan pembimbing utama dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak H. Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
6. Bapak Sarwono Nursito S.E., M.Sc. selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Manejemen Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Bapak/Ibu Dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya
9. Semua pihak yang telah mebantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan ALOH SWT membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banayak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi inidapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan

Klaten , Agustus 2022

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Alasan Pemilihan Judul.....	5
D. Penegasan Judul.....	6
E. Pembatasan Masalah .....	7
F. Perumusan Masalah .....	7
G. Tujuan Penelitian .....	8
H. Manfaat Penelitian .....	8
I. Sistematika Penulisan .....	9



BAB II	TINJAUAN PUSTAKA.....	12
	A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
	B. Stress Kerja .....	16
	C. Kepuasan Kerja .....	19
	D. Turnover Intention .....	21
	E. Komitmen Organisasi.....	23
	F. Penelitian Terdahulu .....	28
	G. Kerangka Pemikiran .....	29
	H. Hipotesis.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN .....	31
	A. Teknik Pengumpulan Data.....	32
	B. Variabel Penelitian.....	33
	C. Sumber Data.....	33
	D. Populasi dan Sampel.....	34
	E. Instrumen Penelitian.....	35
	F. Uji Instrumen Penelitian.....	36
	G. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
	A. Diskripsi Data Responden .....	43
	B. Uji Instrumen Penelitian .....	47
	C. Analisis Data.....	50
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	63
	A. Simpulan.....	63
	B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Respdnen.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uii Validitas.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda Model 1.....	51
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda Model 2.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji T Model 1.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji T Model 2.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji F Model 1.....	59
Tabel 4.12 Hasil Ui F Model 2.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2.....	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3.1 t diterima dan t ditolak.....	39
Gambar 3.2 F diterima jika F hitung > F tabel F ditolak jika F hitung < F table.....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja [X1}
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Stress Kerja {X2}
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi {Z}
- Lampiran 5 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Turnover Intention {Y}
- Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda Reliability Per Variabel
- Lampiran 7 ; Realibility Per Variabel
- Lampiran 8 : Correlations Per variabel
- Lampiran 9 : Tabel R, T,F



## ABSTRAK

NAMA :DANA AGUS PRATAMA

NIM :1721100007

SKRIPSI : "PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN CV SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN"

FAKULTAS :EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN, UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

Tujuan penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap turnover intention di CV SARTIKA GANGSAR PERKASA . 2.Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention di CV SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi di CV SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN. 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di CV SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN. 5.Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan mediasi komitmen organisasi di CV SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN. 6.Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di CV SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan dari seluruh karyawan CV SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas:stress kerja{X1}, kepuasan kerja {X2}, komitmen organisasi {Z}serta variabel terikat {Y}: turnover intention. Teknik analisis data dapat menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karena t hitung stress kerja=3,425 dan kepuasan kerja =3,071 , kedua hasil tersebut berada diatas taraf signifikan 5% {0,05} dan lebih kecil dari t tabel 1,980 dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi: 1. Ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap komitmen organisasi 2. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, semuanya terbukti

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara stress kerja terhadap turnover intention karena t hitung stress kerja =2,764 dan komitmen organisasi t hitung = 1,980, Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1. Ada pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap turnover intention 2. Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention keduanya terbukti. Sedangkan kepuasan kerja terhadap turnover intention tidak terbukti, karena t hitung = 1,626.

**Kata kunci : stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mestidikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).

Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaannya di perusahaan lain. (Toly, 2001). Yang



menjadi variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah konflik peran, *locus of control*, perubahan organisasi, *job insecurity*, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi.

Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya

dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkandenganberbagimasalahdalamperusahaansehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-

tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-

tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja janya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, k

aryawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011).

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertah dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006). Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.

*Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi-organisasi perlu mengurangnya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Jumlah *turnover* tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar. Tingginya tingkat *turnover* sering menjadi patokan yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah mendasar pada sebuah perusahaan atau organisasi. Tingginya *turn over* karyawan dapat mengakibatkan ketidakstabilan kinerja karyawan, menurunnya produktivitas kinerja karyawan, menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif, serta menyebabkan turunnya kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Keinginan berpindah kerja pada karyawan dapat di pengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang di rasakan karyawan di tempat dimana dia bekerja (Widyantara dan Ardana, 2015). Menurut Saputro *et al.*, (2016), kepuasan kerja karyawan merupakan bagian penting yang harus di perhatikan oleh sebuah perusahaan. Karena, ketidakpuasan serang karyawan sering diidentifikasi sebagai alasan yang menyebabkan seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2000), mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar data mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012).Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu

organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2016), komitmen organisasi, adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitemen organisasi secara umum didefinisikan sebagai elem inti dari loyalitas terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan dalam organisasi (Putra dan Wibawa, 2015). Komitmen karyawan tidak lagi sekedar bentuk kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dalam jangka waktu yang lama, namun karyawan juga mau bahkan bersedia memberikan yang terbaik untuk organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, tingkat *turnover intention* rendah, dan tingkat absensi yang rendah. Mereka juga memiliki kepercayaan yang tinggi serta keinginan yang tinggi untuk tetap berada dalam sebuah organisasi. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention.

## **B. Identifikasi Masalah**

- a. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena tidak adanya rotasi/perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru.
- b. Karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain dari para pelanggan

parkir.

### **C. Alasan Pemilihan Judul**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasannya sebagai berikut :

#### 1. Alasan Obyektif

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi komitmen organisasi.
- b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi komitmen organisasi.

#### 2. Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- b. Dalam suatu perusahaan dapat bertahan apabila produktifitas selalu meningkat. Peningkatan produktifitas selalu sejalan dengan kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

### **D. Penegasan Judul**

Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi/perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari sebuah

organisasi, dan merupakan tolak ukur yang menentukan perkembangan perusahaan tersebut.

Salah satu agar kualitas sumber daya manusia meningkat yaitu dengan melakukan berbagai hal agar kinerja karyawan meningkat. Dengan kualitas sumber daya manusia dan produktifitas kerja yang baik maka akan mendorong visi misi organisasi/perusahaan tersebut akan terlaksana dengan lancar.

#### **E. Pembatasan Masalah**

Agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Penelitian ini masalah akan dibatasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan komitmen organisasi sebagai mediasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten.

#### **F. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten?.
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten?.
- c. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten?.
- d. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten?.

- e. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi komitmen organisasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten?.

## G. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi komitmen organisasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di CV Sartika Gangsar Perkasa Klaten.

## H. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1. Secara akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan.

### 2. Secara praktis

Bagi akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Bagi penulis

Sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan, untuk menambah pengalaman dalam bidang penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan



data, baru didasarkan pada teori yang relevan (Sugiyono, 2016:134). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini,yaitu:

1. Didugaadapengaruhyang signifikan antara kepuasan kerja terhadapkomitmen organisasi.
2. Didugaadapengaruhyang signifikan antara stres kerja terhadapkomitmen organisasi
3. Didugaadapengaruhyang signifikan antara kepuasan kerja terhadap*turnover intention*.
4. Didugaadapengaruhyang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.
5. Didugaadapengaruhyang signifikan antara komitmen organisasi terhadap*turnover intention*.

## **I. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini terdiridarilimababdi manamasing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapasub bab. Kelima babtersebut berisi:

Bab I. Pendahuluan menguraikantentang latarbelakang masalah,identifikasi masalah alasan pemilihanjudul,penegasanjudul,pembatasanmasalah, perumusanmasalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematikapenulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka meliputi pengertian manajemen pemasaran, pengertian stres kerja,kepuasan kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasi.

Bab III. Metode Penelitian. Pada bab ini berisitentang metode dalam penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, variabel penelitian, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

Bab IV. Hasil dan Pembahasan. Dalam bab ini akan dianalisis stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasi dan uji hipotesisnya.

Bab V. Simpulan dan Saran menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yang di peroleh sebesar 0,241. Hal ini berarti 24,10% *turnover intention* dapat di jelaskan oleh variabel kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 75,90% *turnover intention* karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja, Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi, Sebagai Mediasi pada Karyawan CV Sartika Gangsar Perkasa di Klaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil dan analisis data

serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda

$$Y = 1,859 + 0,271X_1 + 0,351X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 1,859

Nilai konstanta 1,859 berarti apabila tanpa ada variabel X<sub>1</sub> (kepuasan kerja), X<sub>2</sub> (stress kerja), masih ada komitmen organisasi sebesar 1,859 satuan.

- b. Kepuasan kerja (b<sub>1</sub>) = 0,271

Berarti variabel kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,271 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kepuasan kerja

ditingkatkan satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,271 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Stres kerja ( $b_2$ ) = 0,351

Berarti variabel stres kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,351 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika stres kerja ditingkatkan satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,351 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja, berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten, dengan variabel stres kerja yang lebih dominan.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda

$$Y = 0,183 + 0,211X_1 + 0,421X_2 + 0,282X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

e. Konstanta ( $a$ ) = 0,183

Nilai konstanta 0,183 berarti apabila tidak ada variabel  $X_1$  (kepuasan kerja),  $X_2$  (stres kerja), dan  $X_3$  (komitmen organisasi) masih ada komitmen organisasi sebesar 0,183 satuan.

f. Kepuasan kerja ( $b_1$ ) = 0,211

Berarti variabel kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,211 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,211 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

g. Stres kerja ( $b_2$ ) = 0,421

Berarti variabel stres kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,421 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika stres kerja ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,421 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

h. Komitmen Organisasi ( $b_3$ ) = 0,282

Berarti variabel komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,282 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,282 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

3. Dari hasil uji dengan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1 = 3,071$ ,  $X_2 = 3,415$ , dengan tingkat signifikansi 0,003.

Dengan menggunakan batasan signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk  $X_1$ ,  $t$  hitung sebesar 3,071 >  $t$  tabel sebesar 1,980. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten terbukti. Untuk  $X_2$ ,  $t$  hitung sebesar 3,145 >  $t$  tabel sebesar 1,980. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan terbukti.

4. Dari hasil uji dengan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1 = 1,626$ ,  $X_2 = 2,764$ , dan  $X_3 = 1,980$  dengan tingkat signifikansi 0,107.

Dengan menggunakan batasan signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk  $X_1$ ,  $t$  hitung sebesar 1,626 <  $t$  tabel sebesar 1,980. Dengan demikian

dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan tidak terbukti. Untuk  $X_2$ ,  $t$  hitung sebesar 2,764 >  $t$  tabel sebesar 1,980 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan terbukti. Untuk  $X_3$   $t$  hitung sebesar 1,980 =  $t$  tabel sebesar 1,980 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten terbukti

5. Dari hasil pengujian di dapat  $F$  hitung sebesar 17,961 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi  $F$  hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05 Untuk itu  $F$  hitung 17,961 > dari  $F$  tabel 2,29 sehingga  $H_0$  di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap *komitmen organisasi*.
6. Dari hasil pengujian di dapat  $F$  hitung sebesar 11,488 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi  $F$  hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu  $F$  hitung 11,488 > dari  $F$  tabel 2,29 sehingga  $H_0$  di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

7. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), (M) komitmen organisasi terhadap perubahan variabel terikat *turnover intention* (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 25,50%. Sedangkan sisanya yaitu 74,50% dipengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
8. Dari koefisien determinasi ( $\text{adjusted } R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,241. Hal ini berarti 24,10% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 75,90% *turnover intention* karyawan CV. Sartika Gangsar Perkasa Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

### 1. Penelitian ini diharapkan

dapat dijadikan sebagai rujukan bagaimana jemaat sumber daya manusia untuk mengambil keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stress kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi yang merupakan aset penting bagi perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi keinginan pindah karyawan atau *turnover intention*.

2. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kepuasan kerja dan stress kerja serta menambahkan jumlah responden yang tentunya agar dapat mempengaruhi variabel dependent *turnover intention* agar

lebihmelengkapipenelitianinikarenamasihadavariabel-

variabelindependenlainnya yang mungkinbisamempengaruhiturnoverintention.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti pada objek yang berbedadan jugamembandingkan pada beberapa perusahaan ataupun organisasi yang menggunakan konsep yang dimodelkan dapat lebih dikembangkan.

**Correlations**

		KEPUASAN KERJA	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTALKK
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.602**	.614**	.475**	.595**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KK2	Pearson Correlation	.602**	1	.573**	.390**	.606**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KK3	Pearson Correlation	.614**	.573**	1	.608**	.529**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KK4	Pearson Correlation	.475**	.390**	.608**	1	.611**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KK5	Pearson Correlation	.595**	.606**	.529**	.611**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALKK	Pearson Correlation	.819**	.807**	.822**	.746**	.831**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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



**Correlations**

		STRES KERJA	SK2	SK3	SK4	SK5	TOTALSK
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	.431**	.519**	.359**	.382**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SK2	Pearson Correlation	.431**	1	.468**	.360**	.421**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SK3	Pearson Correlation	.519**	.468**	1	.364**	.364**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SK4	Pearson Correlation	.359**	.360**	.364**	1	.506**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SK5	Pearson Correlation	.382**	.421**	.364**	.506**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALSK	Pearson Correlation	.713**	.725**	.729**	.726**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

**Correlations**

		KOMITMEN ORGANISASI	KO2	KO3	KO4	KO5	TOT
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.767**	.621**	.461**	.529**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	
KO2	Pearson Correlation	.767**	1	.790**	.531**	.504**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	
KO3	Pearson Correlation	.621**	.790**	1	.682**	.621**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	
KO4	Pearson Correlation	.461**	.531**	.682**	1	.642**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	
	N	100	100	100	100	100	
KO5	Pearson Correlation	.529**	.504**	.621**	.642**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100	
TOTALKO	Pearson Correlation	.794**	.856**	.896**	.822**	.785**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	

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

**Correlations**

		TURNOVER INTENTION	TI2	TI3	TI4	TI5	TOT
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	1	.340**	.374**	.501**	.561**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	

	N	100	100	100	100	100
TI2	Pearson Correlation	.340**	1	.504**	.403**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
TI3	Pearson Correlation	.374**	.504**	1	.489**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
TI4	Pearson Correlation	.501**	.403**	.489**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TI5	Pearson Correlation	.561**	.513**	.461**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100
TOTALTI	Pearson Correlation	.760**	.701**	.710**	.795**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100

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

Variabel Turnover  
Intention

NO	TI_1	TI_2	TI_3	TI_4	TI_5	Jumlah
1	4	4	5	5	4	22
2	2	3	3	3	1	12
3	5	4	4	5	4	22
4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	5	5	23
7	4	4	5	5	5	23
8	4	5	5	5	4	23
9	3	4	4	3	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	2	3	3	2	3	13
12	1	5	5	3	5	19
13	2	5	4	4	5	20
14	5	4	4	4	4	21
15	5	5	4	5	5	24
16	5	4	5	5	5	24
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	3	5	4	5	22
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25

24	5	4	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	4	4	5	22
27	5	5	5	4	5	24
28	5	4	5	4	4	22
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	3	3	15
32	4	4	5	4	3	20
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	5	5	5	24
37	5	5	5	5	4	24
38	5	4	5	4	5	23
39	5	4	4	4	5	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	5	4	5	5	5	24
44	3	3	3	3	3	15
45	3	5	3	3	4	18
46	5	4	5	4	5	23
47	3	4	4	3	3	17
48	4	4	4	1	1	14
49	4	5	5	4	4	22
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	5	5	24
52	4	4	5	4	5	22
53	5	4	4	4	4	21
54	4	4	4	4	5	21
55	3	3	4	4	4	18
56	3	5	5	5	4	22
57	5	4	5	4	5	23
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	3	3	5	21
60	5	4	3	4	5	21
61	4	3	3	3	3	16
62	4	4	4	4	4	20

63	3	3	4	5	3	18
64	4	4	4	4	4	20
65	5	4	5	4	4	22
66	2	4	4	3	3	16
67	3	3	4	3	4	17
68	5	5	5	4	4	23
69	5	3	4	3	4	19
70	3	4	4	5	5	21
71	4	3	4	4	4	19
72	3	2	3	3	2	13
73	4	4	4	5	4	21
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	5	4	5	5	5	24
77	5	4	5	4	5	23
78	5	4	4	3	4	20
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	4	24
81	4	3	4	4	4	19
82	5	4	5	4	5	23
83	5	5	5	5	5	25
84	4	4	5	5	5	23
85	5	5	5	5	5	25
86	4	5	5	5	4	23
87	5	4	4	5	5	23
88	1	3	5	3	3	15
89	3	4	4	3	3	17
90	4	5	4	5	4	22
91	4	5	5	3	4	21
92	5	5	5	5	5	25
93	3	4	5	4	3	19
94	5	5	5	4	5	24
95	5	5	5	4	5	24
96	5	5	5	5	5	25
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	4	3	3	18
99	5	3	5	5	4	22
100	5	3	3	5	5	21

Model 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.255	.592	.270	17.961	2	97	.000 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.605	2	6.302	17.961	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.035	97	.351		
	Total	46.640	99			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.859	.455		4.085	.000
	KEPUASAN KERJA	.271	.088	.292	3.071	.003
	STRES KERJA	.351	.103	.326	3.425	.001

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.514 <sup>a</sup>	.264	.241	.831	.264	11.488	3	96	.

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.774	3	7.925	11.488	.000 <sup>a</sup>
	Residual	66.226	96	.690		
	Total	90.000	99			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	.183	.691		.264	.
	KEPUASAN KERJA	.211	.129	.164	1.626	.
	STRES KERJA	.421	.152	.281	2.764	.
	KOMITMEN ORGANISASI	.282	.142	.203	1.980	.

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEPUASAN KERJA	17.510	5.889	.705	.828
KK2	17.600	5.616	.665	.841
KK3	17.380	5.915	.712	.827
KK4	17.540	6.493	.622	.849
KK5	17.690	5.792	.721	.824

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
STRES KERJA	16.39	5.028	.559	.737
SK2	16.60	4.828	.557	.736
SK3	16.30	4.838	.564	.734
SK4	16.87	4.639	.533	.745
SK5	16.52	4.414	.563	.735

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMITMEN ORGANISASI	17.18	7.301	.691	.866
KO2	17.25	6.735	.768	.847
KO3	17.40	6.444	.827	.832
KO4	17.72	6.204	.679	.877
KO5	17.41	7.355	.679	.868

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TURNOVER INTENTION	16.93	5.884	.570	.798
TI2	16.95	6.816	.545	.798
TI3	16.75	6.977	.574	.792
TI4	17.00	6.121	.658	.764
TI5	16.89	5.755	.718	.745

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**  
Jl. Ki Hajar Dewantara No. 168 Macanan, Karangnom, Klaten, 57438

---

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Sdr/i

Karyawan CV. Kartika Gangsar Perkasa

Bapak/Ibu/Saudara/ida dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) saya :

Nama : **Dana Agus Pratama**

NIM : 1721100007

Progdi : Manajemen

Sedang melakukan penelitian dengan judul:

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
MEDIASI PADA KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA**

**KLATEN.** Untuk membantu kelancaran penelitian ini, Saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Peran serta Bapak/ibu/Saudara akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner ini, disampaikan terimakasih.

Hormat Saya

**Dana Agus Pratama**

### **KUESIONER**

#### **PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN CV. SARTIKA GANGSAR PERKASA KLATEN**

##### Keterangan Data Responden

Nama : .....

Alamat/domisili : .....

1. Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan

2. Usia a. 17 – 24 Tahun b. 25 – 32 Tahun c. 33 - 40 Tahun

3. Pendidikan terakhir saudara/ saudari :

a. SD d. D3

b. SMP

c. SMA

3. Penghasilan dalam 1 bulan:

a. <Rp.1.000.000 b. Rp. 1.000.000 –Rp.2.000.000 c. >Rp3.000.000

#### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah dengan cermat daftar pernyataan ini terlebih dahulu sebelum menjawab
2. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda.  
Dengan cara memberi tanda ceklist () pada jawaban saudara/i pilih di kolom jawaban yang telah disediakan. Keterangan dari singkatan jawaban adalah:

SS : Sangat Setuju  
S :Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat TidakSetuju

### A. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya suka dan merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaannya.					
3.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.					
4.	Para manajer/supervisor tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi.					
5.	Teman kerja saya selalu memberikan dukungan kepadanya.					

### B. Variabel Stress Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama					
3.	Jarang diberikan pujian / penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap perusahaan					
5.	Ketika bekerja saya tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain					

### C. Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagisaya.					
2.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
3.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
4.	Saat ini, tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					
5.	Perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dan kesetiaan saya					

### D. Variabel Turnover Intention

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan tempat sayabekerja.					
2.	Saya mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja.					
3.	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik dari perusahaanlain					
4.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan di perusahaan lain secara aktif.					