



**PENGARUH STRES KERJA, PROMOSI KARIR, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
AGEN PT JIWASRAYA CABANG JEMBER**

*EFFECT OF WORK STRESS, CAREER PROMOTION, OR ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON TURNOVER INTENTION THROUGH WORKING  
SATISFACTION AT PT JIWASRAYA AGENT BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Rizka**

**NIM.160810201299**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**



**PENGARUH STRES KERJA, PROMOSI KARIR, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
AGEN PT JIWASRAYA CABANG JEMBER**

*EFFECT OF WORK STRESS, CAREER PROMOTION, OR ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON TURNOVER INTENTION THROUGH WORKING  
SATISFACTION AT PT JIWASRAYA AGENT BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Rizka**

**NIM.160810201299**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Rizka  
Nim : 160810201299  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Promosi Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen PT Jiwasraya Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 13 September 2018

Yang menyatakan,

Rizka

NIM. 160810201299

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Promosi Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Jember

Nama Mahasiswa : Rizka

NIM : 160810201299

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 16 September 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs.M.Syaharudin, M.M

Wiji Utami, SE, M.Si

NIP. 195509191985031003

NIP. 197401202000122001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E.,M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA, PROMOSI KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA AGEN PT JIWASRAYA CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : Rizka  
**Nim** : 160810201299  
**Jurusan** : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

**16 September 2018**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

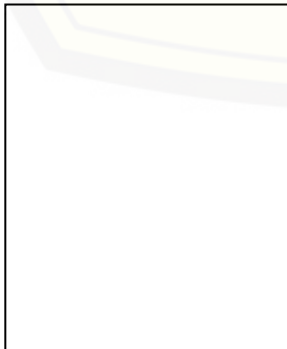
**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Drs. Agus Priyono, MM**  
NIP. 19601011987021001 :  
(.....)

**Sekretaris** : **Dra. Sudarsih, M.Si**  
NIP. 196212121992012001 :  
(.....)

**Anggota** : **Dra. Susanti Prasetyaningtyas, Msi**  
NIP. 196609181992032002 :  
(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas EkonomidanBisnis  
Universitas Jember



**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA**  
NIP. 19710727 199512 1 001

**PERSEMBAHAN**

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini
2. Kedua orangtuaku, Ayahanda tercinta Aslim dan Ibunda tercinta Nelna yang telah memberikan segenap kasih sayang, bimbingan, nasehat juga pengorbanan yang tulus dan ikhlas serta doa yang tiada henti selama ini
3. Kakak – kakakku terkasih Setya Nugraha dan Nelfia Syafitri, Adik- adikku tersayang Alya Ghaitsa Putri dan Ziyad Hibatullah
4. Keluarga yang telah memberikan masukan, dukungan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima Kasih untuk Sahabat Seperjuangan dari D3 sampai S1 (Della Cynthiya Dewi S dan Maulidya Ortalita) temen – temen D3 (Lini Setya W, Fadlan Ramadhan, Argha Satria P) yang selalu menemani, mendoakan yang terbaik dan memberi semangat sampai akhir.
6. Teman-teman seluruh manajemen alih jenjang angkatan 2016 FEB UNEJ.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

“Tidak penting apapun agamamu atau sukumu, kalau kamu bisa melakukan sesuatu yang baik untuk semua orang, orang tidak akan pernah tanya apa agamamu.”

**(Alm. KH. Abdurrahman Wahid)**

“Apa gunanya ilmu kalau tidak memperluas jiwa seseorang sehingga ia berlaku seperti samudra yang menampung sampah-sampah? Apa gunanya kepandaian kalau tidak memperbesar kepribadian manusia sehingga makin sanggup memahami orang lain?”

**(Emha Ainun Najib)**

"Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri."

**(Ibu Kartini )**



**PENGARUH STRES KERJA, PROMOSI KARIR, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
AGEN PT JIWASRAYA CABANG JEMBER**

*EFFECT OF WORK STRESS, CAREER PROMOTION, OR ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON TURNOVER INTENTION THROUGH WORKING  
SATISFACTION AT PT JIWASRAYA AGENT BRANCH JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Rizka**

**NIM.160810201299**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Drs.M.Syahrudin, M.M**

**Dosen Pembimbing II : Wiji Utami, SE, M.Si**



## RINGKASAN

**Pengaruh Stres kerja, Promosi Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen PT Jiwasraya Cabang Jember;** Rizka ; 160810201299; 2018; 91 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan yang di inginkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Salah satu cara agar produktivitas sumber daya manusia meningkat salah satunya perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat membuat nyaman dan memotivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja.

Pada perusahaan asuransi, agen merupakan aset terpenting dalam memasarkan produknya. Tugas agen adalah melakukan penawaran produk asuransi kepada calon-calon nasabah untuk turut serta dalam berasuransi dan meyakinkan para pembeli premi asuransi. Agen asuransi menjadi ujung tombak bagi setiap perusahaan asuransi. Hal ini dilihat dari jumlah agen yang meningkat pula setiap tahunnya. Dari data statistik Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) mencatat bahwa jumlah tenaga pemasar asuransi jiwa berlisensi dengan periode juni tahun 2016 tercatat mencapai 507.821 orang hingga akhir Juni tahun 2017 tercatat mencapai 571.117 orang. Jumlah tenaga pemasar ini 90,8% berasal dari saluran keagenan yang tumbuh hingga 12,8% pada periode tersebut. PT Jiwasraya Jember merupakan perusahaan asuransi yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa.

Berdasarkan fenomena yang diperkuat dengan hasil wawancara singkat dengan karyawan dinas luar (agen) PT Jiwasraya Jember menjelaskan bahwa Stres yang timbul salah satunya dari tidak mudahnya dalam memberikan pemahaman dan mempengaruhi nasabah baru agar pola pikir calon nasabah mempunyai pandangan yang sama mengenai produk asuransi jiwa sedangkan setiap bulannya ada target yang harus di capai dan jangka 6 bulan agen akan di evaluasi kinerjanya jika kinerja agen tetap tidak baik maka konsekuensi harus keluar dari perusahaan. Selain itu para agen terjun langsung di lapangan dan bertemu dengan nasabah atau agen lain sehingga mengetahui langsung berbagai kendala yang terjadi. Kendala tersebut tidak menyurutkan langkah agen untuk tetap bekerja mengingat promosi karir yang di sediakan perusahaan jelas dengan komisi dan reward yang menjanjikan. Selain itu sistem kerja yang diterapkan pada PT Asuransi Jiwasraya Jember adalah sebuah tim yang akan menentukan keberhasilan perusahaan asuransi tersebut. Para agen berusaha untuk memberikan pelayanan prima pada nasabah dan mendapatkan kepercayaan nasabah sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

Dengan adanya hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Jiwasraya Jember. Uraian latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres kerja, Promosi Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember”

## SUMMARY

***The Effect of Job Stress, Career Promotion and Organizational Culture on Turnover Intention Through Job Satisfaction at PT Jiwasraya Agent Branch Jember***; Rizka; 160810201299 ; 2018 ; 91 pages ; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are one of the most important factors in a company. Companies must be able to manage human resources well in order to achieve the desired company goals. The success of a company in achieving its goals depends greatly on the ability of human resources in carrying out the tasks assigned by the company. One way to increase productivity of human resources, one of which is the company must create an atmosphere that can make it comfortable and motivate human resources so as to improve work performance.

In insurance companies, agents are the most important asset in marketing their products. The agent's job is to offer insurance products to prospective customers to participate in insurance and convince buyers of insurance premiums. Insurance agents spearhead every insurance company. This is seen from the number of agents that increase every year. Statistics from the Indonesian Life Insurance Association (AAJI) note that the number of licensed life insurance marketers with the June 2016 period reached 507,821 people as of the end of June 2017, reaching 571,117 people. The number of marketers is 90.8% from the agency channel which grew to 12.8% in the period. PT Jiwasraya Jember is an insurance company engaged in life insurance.

Based on the phenomenon reinforced by the results of short interviews with employees of the PT Jiwasraya Jember outside agency (agent) explained that stress arises one of them is not easy in providing understanding and influencing new customers so that the mindset of prospective customers has the same view of life insurance products while every the month there is a target to be achieved and the period of 6 months the agent will be evaluated for its performance if the agent's performance is still not good then the consequences must be out of the company. In addition the agents jumped directly in the field and met with customers or other agents so that they knew immediately the various obstacles that occurred. These constraints did not discourage agents from continuing to work considering the career promotion provided by the company was clear with promising commissions and rewards. In addition, the work system applied to PT Jember Insurance Jiwasraya is a team that will determine the success of the insurance company. The agents strive to provide excellent service to customers and gain customer trust so that it is profitable for the company.

With this, researchers are interested in conducting research on PT Jiwasraya Jember. The background description makes researchers interested in conducting research with the title "The Effect of Job Stress, Career Promotion and Organizational Culture on Turnover Intention Through Job Satisfaction at PT Asuransi Jiwasraya Jember Branch".

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Promosi Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen PT Jiwasraya (Persero) Cabang Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Mochamad Syahrudin, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Agus Priono, M.M., Ibu Dra. Sudarsih, M.Si, dan Ibu Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
9. Teman-teman dari KKN 45 yang telah memberi semangat dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Devi, Shinta, Sekarini, Hanifa, Bahrul dan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 16 September 2018

Rizka  
160810201299

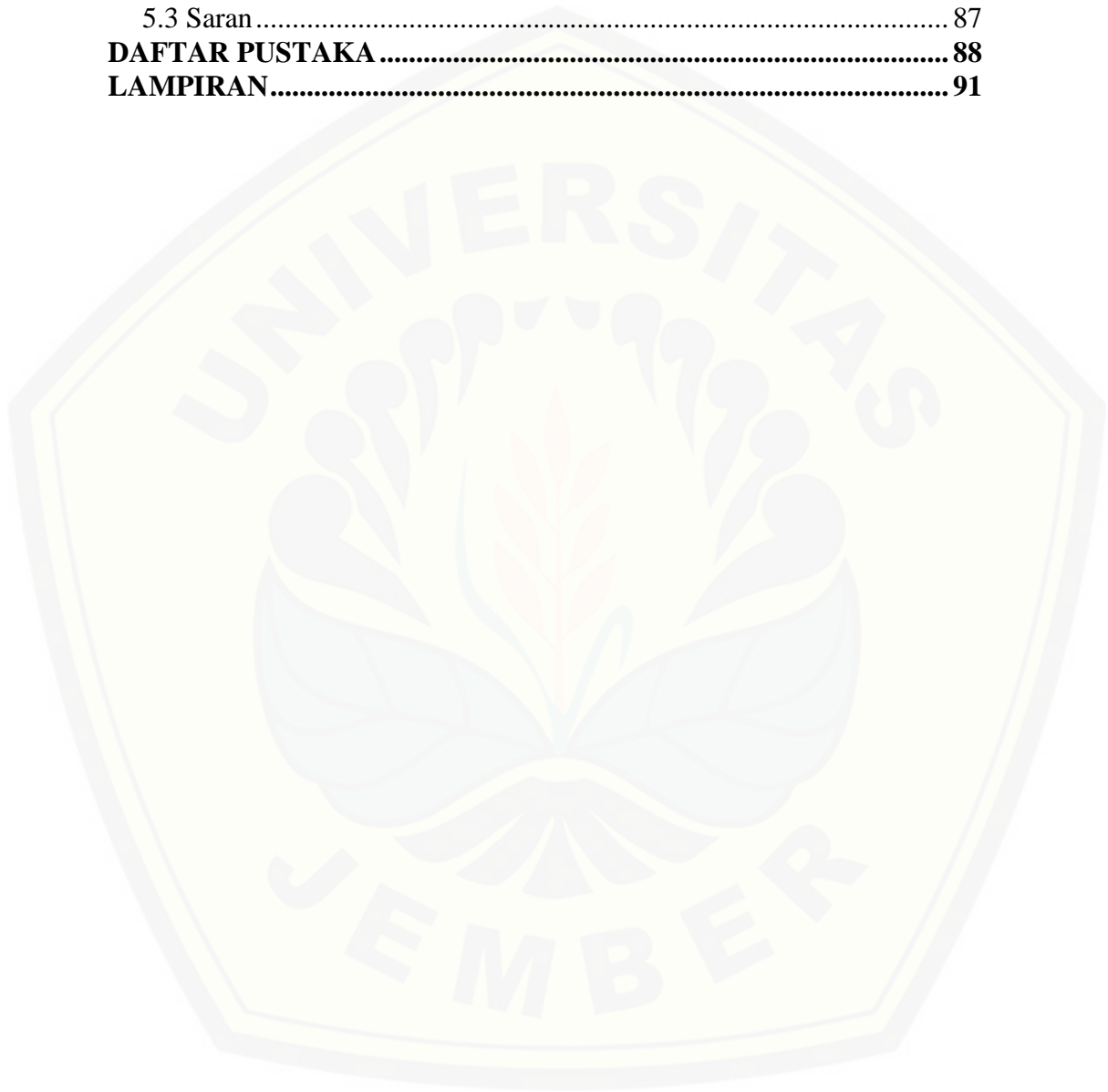


DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>x</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Stres Kerja.....	10
2.1.2 Promosi Karir .....	11
2.1.3 Budaya Organisasi .....	13
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.5 Turnover Intention .....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Konseptual .....	23
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian .....	23
2.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
2.4.2 Pengaruh Promosi Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	24
2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	24
2.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention.....	25
2.4.5 Pengaruh Promosi Karir Terhadap Turnover Intention .....	25
2.4.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention .....	25
2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention .....	26
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	27
3.2 Populasi dan Sampel .....	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel.....	27

3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.4 Pengumpulan Data .....	28
3.5 Identifikasi Variabel .....	29
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	29
3.6.1 Variabel Stres Kerja (X1) .....	30
3.6.2 Variabel Promosi Karir (X2).....	30
3.6.3 Variabel Budaya Organisasi (X3) .....	31
3.6.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	32
3.6.5 Variabel Turnover Intention (Y) .....	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	33
3.8 Metode Analisis Data .....	34
3.8.1 Uji Normalitas .....	34
3.8.2 Uji Instrumen .....	35
3.8.3 Metode Analisis Jalur .....	36
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	39
3.8.6 Menghitung Jalur .....	40
3.8.7 Trimming Theory .....	41
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambar Umum .....	44
4.1.1 Sejarah PT. Jiwsraya Cabang Jember .....	44
4.1.2 Lokasi Perusahaan Jiwsraya Cabang Jember.....	46
4.1.3 Visi dan Misi PT. Jiwsraya Cabang Jember .....	46
4.1.4 Struktur Organisasi .....	49
4.1.5 Tugas dan Wewenang .....	50
4.1.6 Karakteristik Responden .....	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.3.1 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1) .....	56
4.3.2 Deskripsi Variabel Promosi Karir (X2) .....	58
4.3.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3).....	60
4.3.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	62
4.3.5 Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y).....	64
4.4 Hasil Analisis Data .....	66
4.4.1 Uji Validitas .....	66
4.4.2 Uji Reabilitas .....	68
4.4.3 Uji Normalitas .....	68
4.4.4 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	69
4.4.5 Uji Asumsi Klasik .....	72
4.4.6 Uji Hipotesis .....	74
4.5 Pembahasan .....	78
4.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.5.2 Pengaruh Promosi Karir Terhadap Kepuasan Kerja .....	80
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	81
4.5.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention .....	82

4.5.5 Pengaruh Promosi Karir Terhadap Turnover Intention .....	83
4.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention.....	84
4.5.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention .....	85
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>86</b>
5.1 Kesimpulan.....	86
5.3 Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>



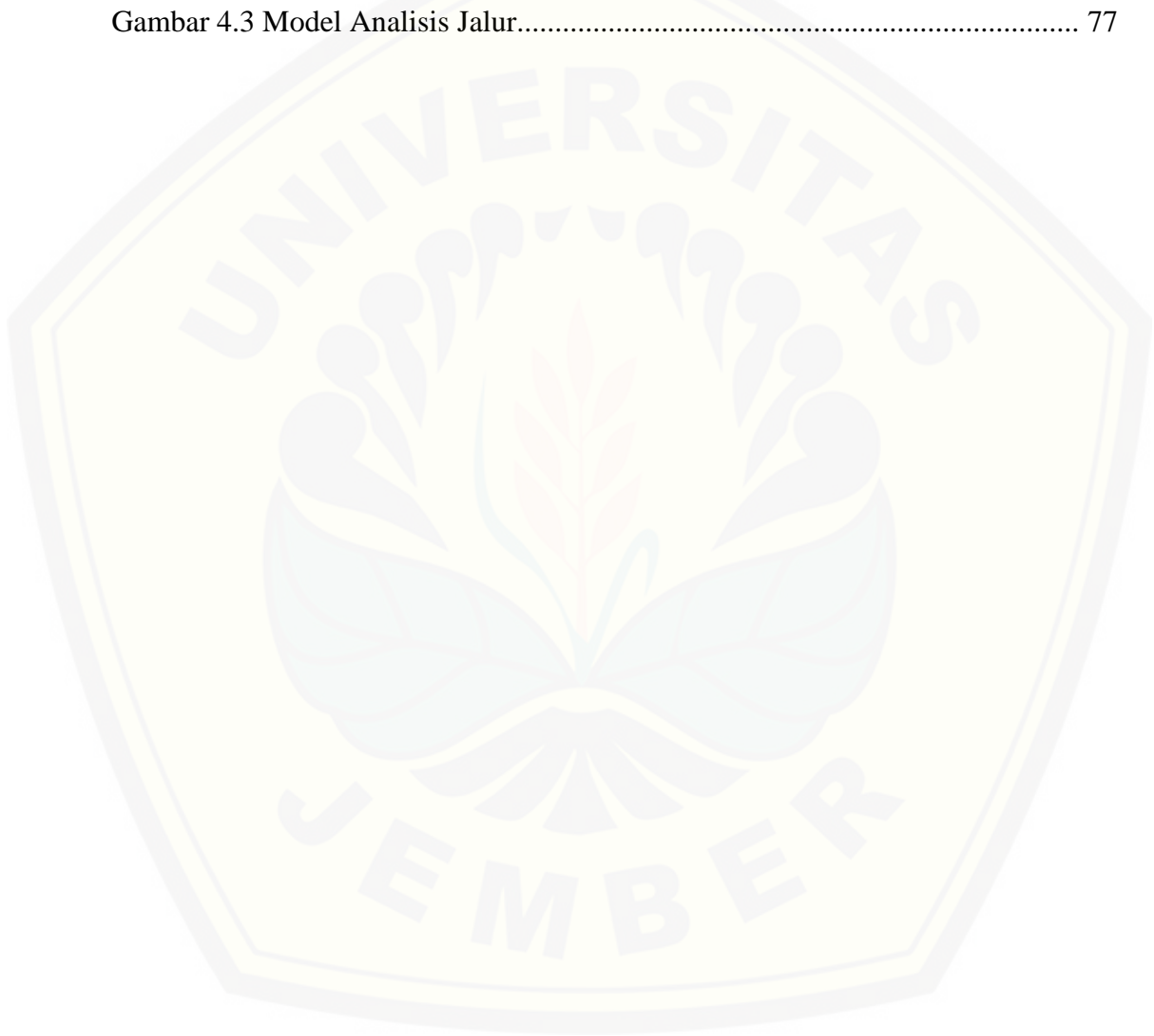
**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel Stres Kerja .....	56
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Promosi Karir.....	58
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	60
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap Variabel Turnover Intention .....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Path Analysis</i> Variabel .....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser .....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser .....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	75



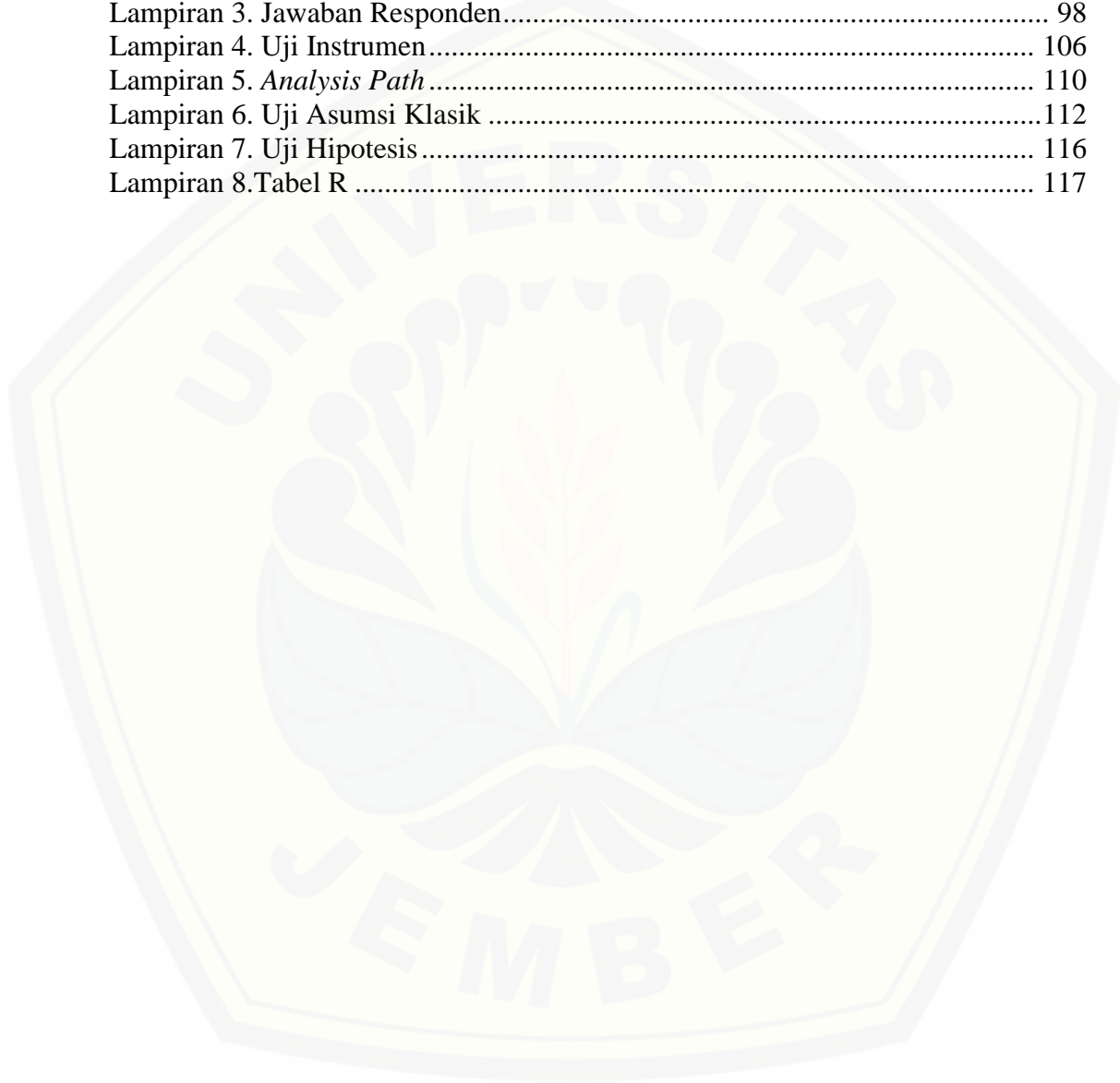
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	23
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	37
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jiwasraya Cabang Jember .....	49
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur .....	71
Gambar 4.3 Model Analisis Jalur.....	77



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1.Kuesioner.....	89
Lampiran 2.Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden .....	93
Lampiran 3. Jawaban Responden.....	98
Lampiran 4. Uji Instrumen.....	106
Lampiran 5. <i>Analysis Path</i> .....	110
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik .....	112
Lampiran 7. Uji Hipotesis .....	116
Lampiran 8.Tabel R .....	117



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dan teknologi yang semakin pesat menuntut untuk bekerja ekstra agar dapat bertahan dalam perubahan yang terjadi. Tidak terkecuali persaingan antar asuransi jiwa baik itu BUMN ataupun swasta. Asuransi menjadi sebuah bisnis yang menjanjikan dan banyak dijalankan. Dalam upaya memenangkan persaingan di industri asuransi jiwa, kinerja perusahaan harus terus ditingkatkan dengan memperhatikan pertumbuhan aset, premi, hasil investasi dan cadangan klaim. Kinerja perusahaan baik tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Salah satu cara agar produktivitas sumber daya manusia meningkat salah satunya perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat membuat nyaman dan memotivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Jika prestasi kerja terus meningkat maka keinginan untuk berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain (*turnover intention*) juga akan menurun. *Turnover Intention* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan.

Pada perusahaan asuransi, agen merupakan aset terpenting dalam memasarkan produknya. Tugas agen adalah melakukan penawaran produk asuransi kepada calon-calon nasabah untuk turut serta dalam berasuransi dan meyakinkan para pembeli premi asuransi. Dalam memasarkan produknya kepada masyarakat luas, setiap perusahaan asuransi merekrut agen asuransi sebanyak mungkin agar bisa bertahan dalam persaingan bisnis asuransi. Agen asuransi menjadi ujung tombak bagi setiap perusahaan asuransi. Sebagian besar agen merupakan mitra bagi perusahaan asuransi sehingga bukan merupakan pegawai tetap yang harus di gaji setiap bulan oleh perusahaan. Pendapatan yang agen

peroleh berdasarkan penjualan yang agen lakukan. Selain memasarkan produk, seorang agen juga memiliki kewajiban lain yaitu merekrut calon agen baru untuk bergabung ke dalam timnya. Hal ini dilihat dari jumlah agen yang meningkat pula setiap tahunnya.

Dari data statistik Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) mencatat bahwa jumlah tenaga pemasar asuransi jiwa berlisensi dengan periode juni tahun 2016 tercatat mencapai 507.821 orang hingga akhir Juni tahun 2017 tercatat mencapai 571.117 orang. Jumlah tenaga pemasar ini 90,8% berasal dari saluran keagenan yang tumbuh hingga 12,8% pada periode tersebut. Selain kuantitas agen yang perlu di tingkatkan, perusahaan asuransi juga perlu memperhatikan kualitas agen guna memberikan pelayanan terbaik. Setiap perusahaan asuransi dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik dan inovasi terhadap produk yang ditawarkan agar dapat memenuhi setiap kebutuhan masyarakat. Kinerja agen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan asuransi harus menjaga kinerja agen agar tetap baik agar menghasilkan kepuasan kerja yang baik pula disamping berbagai tuntutan yang diberikan dalam memasarkan produk. Tuntutan pekerjaan seperti menarik calon nasabah, penolakan terhadap masyarakat terhadap produk asuransi yang di tawarkan, tanggung jawab terhadap penagihan premi dari nasabah, dan hubungan yang kurang serasi antar rekan kerja terkadang tidak selalu dapat dipenuhi oleh seorang agen.

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang berlangsung terus menerus membuat agen terkadang merasa bosan, letih, dan tidak bersemangat sehingga menimbulkan keinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Menurut Rivai (2009:238) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Hal tersebut jika dibiarkan akan berdampak negatif bagi perusahaan berupa ketidakstabilan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan harus mencari karyawan baru kembali dan mengeluarkan biaya tambahan, waktu untuk seleksi dan pelatihan karyawan baru. Namun jika membiarkan kekosongan yang

terjadi akan berimbas langsung pada karyawan. Beban kerja yang akan bertambah dan faktor-faktor lainnya akan dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerja karyawan. Agen merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, kepribadian, dan cara berpikirnya sendiri. Agen juga seringkali mempunyai caranya tersendiri dalam menyikapi masalah termasuk dalam penanganan stres sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap agen tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2001: 300) mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya yang akan membuat karyawan merasa tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang menyebabkan agen bekerja tidak optimal sehingga berpengaruh pada ketidakpuasan dalam bekerja. Orang-orang yang mengalami stres dalam bekerja bisa menjadi tidak tenang dan kekuatiran yang berlebihan sehingga menyebabkan mereka sering mudah marah atau menunjukkan sikap tidak bekerja sama. Perbedaan sifat, sikap, dan kepribadian dengan calon nasabah dapat menghambat komunikasi sehingga karyawan tidak mampu menjalin kerja sama yang baik dengan nasabah baru. Stres yang berkepanjangan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja agen PT Asuransi Jiwasaya Jember. Kondisi seperti ini jika terus dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin menurun sehingga menyebabkan agen merasa ingin keluar atau pindah tempat kerja yang biasa disebut *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Lukman (2016), Basri (2016), Syahronica, Hakam, dan Ruhana (2015) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dikatakan bahwa seorang karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan yang kuat untuk keluar. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan tindakan untuk memahami kebutuhan agen sehingga mengurangi tingkat keinginan untuk keluar (*turnover*) yang terjadi.

Salah satu yang bisa diberikan kepada agen adalah promosi karir. Promosi karir perlu di berikan sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi karir adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak status dan penghasilan semakin besar (Hasibuan 2007:108). Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Promosi karir diberikan untuk memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan baik biasanya karyawan merasa nyaman di perusahaan maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015), Rosyad (2017), Lukman dan Darmawati (2016) menunjukkan bahwa kesempatan promosi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi karena karyawan dengan kesempatan promosi yang rendah cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari perusahaan. Karyawan merasakan adanya peluang yang lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Sebaliknya, bila peluang karyawan untuk bisa dipromosikan semakin kecil, maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin besar. Selain promosi karir yang diberikan untuk mengurangi turnover dalam perusahaan, budaya organisasi hal yang juga perlu di perhatikan agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan.

Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi (Robbins & Coulter (2012:51). Perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk

melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja yang baik bagi perusahaan. Smirnova, Dewi dan Putra (2017), widyawati dan Yunia (2016) , Afnita (2017) melakukan penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin baik budaya organisasi dari suatu perusahaan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan atau sebaliknya. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan karena apabila budaya organisasi tercipta dengan baik maka karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan baik, patuh, taat dan dapat bekerja sama dengan baik sehingga terhindar dari perasaan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk keluar tidak akan timbul jika agen tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik pada perusahaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan tingkatnya biasanya berbeda-beda antar individu. Jika aspek yang di inginkan banyak terpenuhi maka tingkat kepuasannya juga akan tinggi.

Dalam bukunya Menurut Robbins (2006:78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang baik biasanya juga akan melakukan pekerjaannya dengan optimal dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang baik juga di dukung dari tingkat stres yang rendah, promosi karir yang diberikan pada karyawan dan budaya organisasi yang tercipta dengan baik. Penelitian yang dilakukan Basri (2016), Syahronica, Hakam, dan Ruhana (2015), Afnita (2017), Sari (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah kepuasan kerja semakin tinggi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan tersebut, maka karyawan akan bersemangat untuk berprestasi dan bertahan untuk terus bekerja sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

PT Asuransi Jiwasraya Jember merupakan perusahaan asuransi yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa. Produk yang ditawarkan adalah produk yang berhubungan dengan resiko kematian, kecelakaan, dan resiko hari tua. Pada saat ini perusahaan asuransi berlomba lomba untuk dapat mengembangkan potensi untuk meraih pasar yang lebih besar. Berbagai cara terus dilakukan untuk menciptakan keunggulan yang menjadi tantangan bagi PT Asuransi Jiwasraya Jember. Kemajuan zaman dan teknologi PT Asuransi Jiwasraya Jember dituntut untuk fleksibel mengikuti kemajuan dan memiliki keunggulan dalam menghadapi persaingan bisnis asuransi. Perusahaan PT Asuransi Jiwasraya Jember merupakan salah satu perusahaan jasa berstatus BUMN yang mempunyai fungsi ganda yaitu satu sisi melayani kepentingan umum dan di sisi lain mencari keuntungan berorientasi profit. PT Asuransi Jiwasraya Jember sudah tersebar di seluruh Indonesia yang salah satu kantor cabangnya terletak di jalan PB Sudirman No 31 Jember.

Berdasarkan fenomena tersebut yang diperkuat dengan hasil wawancara singkat dengan karyawan dinas luar (agen) PT Asuransi Jiwasraya Jember menjelaskan bahwa kesadaran masyarakat yang kurang akan pentingnya asuransi dan tingginya persaingan antar perusahaan lain dalam mencari nasabah baru serta pencapaian target yang tinggi penyebab stres itu timbul, Stres yang timbul salah satunya dari tidak mudahnya dalam memberikan pemahaman dan mempengaruhi nasabah baru agar pola pikir calon nasabah mempunyai pandangan yang sama mengenai produk asuransi jiwa sedangkan setiap bulannya ada target yang harus di capai dan jangka 6 bulan agen akan di evaluasi kinerjanya yang apabila selama evaluasi target atau kinerja agen tetap tidak baik maka konsekuensi harus keluar dari perusahaan karena menurut pertimbangan perusahaan tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan terkadang hal ini menyebabkan stres bagi agen. Selain itu para agen terjun langsung di lapangan dan bertemu dengan nasabah atau agen lain sehingga mengetahui langsung berbagai kendala yang terjadi.

Kendala tersebut tidak menyurutkan langkah agen untuk tetap bekerja mengingat promosi karir yang di sediakan perusahaan jelas dengan komisi dan reward yang menjanjikan. Kepastian akan jenjang karir tersebut membuat agen



termotivasi untuk terus bekerja dalam dunia asuransi. Jenjang karir yang di mulai dari seorang agen biasa bisa naik menjadi unit manager, area manager hingga kepala cabang. Selain itu bagi agen yang berhasil mencapai target juga akan berkesempatan untuk mendapat tour dalam dan luar negeri, umroh, dan *reward* lainnya. Tidak ada syarat khusus untuk bergabung menjadi seorang agen karena syaratnya maksimal umur 45 tahun dan minimal pendidikan SMA terutama mempunyai pengalaman di bidang marketing.

Selain itu sistem kerja yang yang diterapkan pada PT Asuransi Jiwasaya Jember adalah sebuah tim yang akan menentukan keberhasilan perusahaan asuransi tersebut. Para agen berusaha untuk memberikan pelayanan prima pada nasabah dan mendapatkan kepercayaan nasabah sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Agen juga merasa PT Jiwasraya Cabang Jember mampu memberikan kesejahteraan bagi agen sehingga banyak agen merasa nyaman bekerja hingga bertahun-tahun lamanya untuk mencapai visi misi perusahaan. PT Jiwasraya Cabang Jember memiliki budaya tidak hanya memberikan kenyamanan pada nasabah tetapi juga terhadap kesejahteraan agen sebagai penggerak perusahaan.

Dengan adanya hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Asuransi Jiwasraya Jember. Melalui penelitian ini akan menunjukkan kebenaran teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dengan pengamatan kondisi fenomena yang nyata di lapangan. Ketika di lapangan sesuai dengan harapan dan terbukti dengan teori-teori maka penelitian ini dapat digunakan untuk referensi. Uraian latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres kerja, Promosi Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan permasalahan yang di peroleh adalah:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?

- b. Apakah promosi karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?
- d. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?
- e. Apakah promosi karir berpengaruh terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?
- f. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini di antaranya, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi karir terhadap kepuasan kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi karir terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember ?
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention agen asuransi Jiwasraya Cabang Jember

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan penambahan ilmu tentang pentingnya mengelola stres kerja, kesempatan promosi karir, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* asuransi Jiwasraya Cabang Jember.

b. Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi dan wawasan kepada peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama dan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu di bidang sumber daya manusia.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pentingnya mengelola stres kerja, kesempatan promosi karir dan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menekan Turnover Intention.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Stres Kerja

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Robbins 2006:368). Stres kerja adalah respons yang adaptif, proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis atau fisik secara eksekutif (Muchlas 2008:495). Stres kerja yang terjadi di tempat kerja wajar terjadi dan tidak semua stres kerja bersifat negatif. Stres yang bersifat positif bisa sangat membantu dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan meningkatkan produktivitas. Stres yang berlebihan dan merugikan bisa menimbulkan gangguan fisik maupun psikis. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

##### a. Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

#### b. Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut Sopiah (2008:89) adapun indikator – indikator stres kerja antara lain yaitu:

##### 1. Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

##### 2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

##### 3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

#### 2.1.2 Pengertian Promosi Karir

Menurut Hasibuan (2006 : 108), promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Pendapat lain mengatakan tentang promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar (Siagian, 2002 : 169).

Untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dapat dilakukan jikadiberikan pada karyawan yang lebih rendah jabatannya, sehingga tujuan dari promosi jabatan (Hasibuan, 2006:113). itu adalah :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berkinerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi jabatan kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkankreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus percobaan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:121) terdapat beberapa indikator promosi karir sebagai berikut :

- a. Aspek kedisiplinan  
Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kedisiplinannya dalam bekerja.
- b. Aspek prestasi kerja  
Merupakan kesempatan promoian diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dalam bekerja
- c. Aspek kompetensi  
Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

d. Aspek loyalitas

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan loyalitas terhadap perusahaan.

e. Aspek pendidikan

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan kesesuaiannya terhadap pekerjaannya.

### 2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Lewis (2002:170) budaya organisasi adalah keberadaan nilai, kepercayaan dan asumsi yang memberikan petunjuk serta arah bagi individu di organisasi sehingga dapat membangun perilaku yang terkordinir. Menurut Falikhatun dalam (Sunyoto 2012) Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Budaya organisasi salah satu faktor penentu akan menjadi apa organisasi itu nantinya. Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Robbins (2016:87) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi memiliki dua fungsi utama yaitu :

- 1) Sebagai proses integrasi internal yang berfungsi memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerjasama secara efektif.
- 2) Sebagai proses adaptasi eksternal yang akan berfungsi memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

a. Tipe – tipe Budaya Organisasi

Para peneliti berusaha mengidentifikasi dan mengukur berbagai tipe budaya organisasi dengan tujuan untuk mempelajari hubungan antara tipe efektivitas budaya dan organisasi. Ada 3 tipe budaya organisasi yaitu:

- 1) Budaya konstruktif adalah di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- 2) Budaya pasif-defensif yaitu budaya yang bercirikan keyakinan yang akan memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.
- 3) Budaya agresif-defensif yaitu budaya yang mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

b. Indikator- indikator budaya organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam buku Sunyoto (2012:225) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.



- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan

#### 2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 210) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini akan nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu hal yang kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari perusahaan lain.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja (Sunyoto 2012:211) yaitu :

a. Teori Perbedaan (Discrepancy Person)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

b. Teori keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas dan tidakpuas, tergantung apakah ia merasakan keadilan (equity). Perasaan equity dan inequity atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi motivasi.

c. Teori Dua faktor (*two factor theory*)

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasa kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *dissatisfier* dan *satisfiers* (motivator).

Menurut Rabinowitz et al. (dalam Gazaioglu dan Tansel, 2007:7), terdapat lima indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu :

1) Kepuasan terhadap penghargaan

Kepuasan yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau instansi demi kepuasan kerja karyawannya menambahkan gaji dan benefit.

2) Kepuasan terhadap situasi kerja

tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3) Kepuasan terhadap supervise dan manajemen

Kepuasan terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

4) Kepuasan terhadap komunikasi.

Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang terjadi.

5) Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

Sejauhmana individu mengidentifikasi perusahaannya, besarnya kontribusi atau sumbangan perusahaannya pada masyarakat dan nilai intrinsik dari pekerjaan perusahaan tersebut.

### 2.1.5 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Siregar (2006:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Harnoto (2002:2) , *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Rivai (2009:238) turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- a. Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- b. Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Harnoto (2002:189) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

2) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

3) Perilaku yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berpedoman pada penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu dijadikan sebagai perbandingan dan tolak ukur untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan.

Basri (2017) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions* melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh dengan besar sampel 60 responden. Variabel yang digunakan stres kerja (X1), turnover intention (Y), dan kepuasan kerja (Z). Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions*. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions* merupakan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Lukman dan Darmawati (2016) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan 70 orang responden. Variabel yang digunakan stres kerja (X1), kesempatan promosi (X2), dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan metode *path analysis*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Syahronica, Hakam, dan Ruhana (2015) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini menggunakan menggunakan 120 responden. Variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil

dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention*.

Sari (2015) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepuasan kerja, komitmen dan promosi jabatan terhadap *turnover intention* pada karyawan Pt. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan 42 responden. Variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja (X1), Komitmen (X2) , promosi jabatan (X3), dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan *multiple regression*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Smirnova, Dewi dan Putra (2017) yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan 66 responden. Variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi (X1) dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan *multiple regression*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian widyawati dan Yunia (2016) yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan 47 responden. Variabel yang digunakan yaitu kompensasi (X1) budaya organisasi (X2) dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*(Y).

Afnita (2017) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. . Penelitian ini menggunakan 49 responden. Variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja (X1) , budaya organisasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Rosyad (2017) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini menggunakan 110 responden. Variabel yang digunakan yaitu promosi jabatan (X1), beban kerja (X2), dan turnover intention (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.



Tabel 2.1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Syahronica, Hakam, dan Ruhana (2015)	Kepuasan kerja (X1), Stres Kerja (X2), Turnover Intention (Y)	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap Turnover Intention.
2.	Moh Hasan Basri (2017)	Stres kerja (X), Turnover Intention (Y), Kepuasan kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover Intentions</i> . Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover Intentions</i> merupakan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja..
3.	Saputra, dan (2014)	Lelly, Saleh Budaya organisasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan (Z), Turnover Intention (Y)	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi dengan arah negatif.
4	Lukman dan Darmawati (2016)	stres kerja (X1), kesempatan promosi (X2), turnover intention (Y)	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .

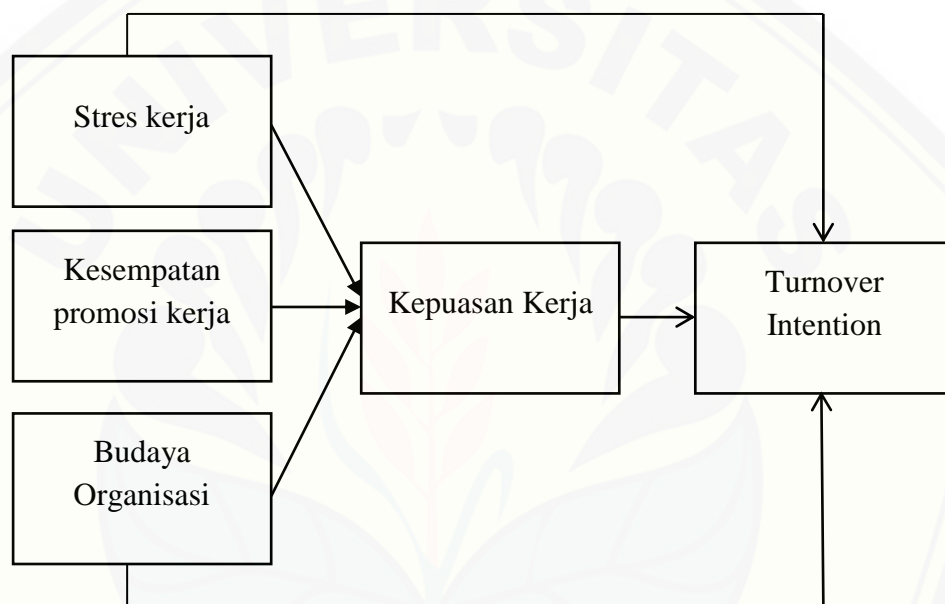
Lanjutan tabel 2.1

5.	Sari (2015)	kepuasan kerja (X1), Komitmen (X2) , promosi jabatan (X3), dan <i>turnover intention</i> (Y).	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	kepuasan kerja, komitmen dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Smirnova, Dewi dan Putra (2017)	kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), dan <i>turnover intention</i> (Y).	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
7.	Widyawati dan Yunia (2016)	kompensasi (X1) budaya organisasi (X2) dan <i>turnover intention</i> (Y).	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
8.	Munarsih (2017)	pengaruh penghargaan (X1), promosi jabatan (X2) dan lingkungan kerja (X3) , dan kepuasan kerja (Y)	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Penghargaan, promosi jabatan , dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
9.	Rosyad (2017)	Promosi jabatan (X1) , Beban kerja (X2), Turnover Intention (Y)	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan



### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari setiap variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan stres kerja, kesempatan promosi karir, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel perantara diasumsikan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan begitu peneliti dapat mengetahui dengan udah dalam menguraikan pokok permasalahan yang pada variabel tersebut. Adapun kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual  
Sumber: Teori Serta Penelitian Terdahulu dan Data Diolah

### 2.4 Hipotesis Penelitian

#### 2.4.1 Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta teorii yang telah dijelaskan pada uraian sebelumnya, maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Menurut (Robbins 2006:368) Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang di alami karyawan yang jika di biarkan akan berdampak pada kurangnya kepuasan yang karyawan di perusahaan.

Hasil dari penelitian Basri (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada agen PT Jiwasraya Cabang Jember

#### 2.4.2 Pengaruh Promosi Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2002 : 108), promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan membuat seseorang mempunyai semangat dalam bekerja. Hasil penelitian Minarsih (2017) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja , promosi jabatan membuat seseorang bersaing lebih sehat dan selalu berusaha untuk menjadi yang baik. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Kesempatan Promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Jiwasraya Cabang Jember

#### 2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Harmonisasi antar personal yang ada dalam organisasi, merupakan suatu kondisi yang turut menentukan berhasil atau tidaknya organisasi perusahaan mencapai tujuan. Variabel pada tingkatan organisasional yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah budaya organisasi (Robbins, 2003:56). Hasil penelitian Saputra, Lelly, dan Saleh (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja agen PT Jiwasraya Cabang Jember

#### 2.4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Mangkunegara (2000:187) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasil penelitian Lukman (2016), Basri (2016), Syahronica, Hakam, dan Ruhana (2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Stres kerja berpengaruh positif Turnover Intention PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember

#### 2.4.5 Pengaruh Promosi karir Terhadap Turnover Intention

Kesempatan untuk maju / Promosi jabatan merupakan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain. Promosi adalah proses kegiatan pemindahkaryawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Hasil penelitian Lukma dan Darmawati (2016) yang menunjukkan bahwa promosi karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Jika promosi karir yang diberikan perusahaan baik maka akan menurunkan tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan pada karyawan. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: kesempatan promosi karir berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada agen PT Jiwasraya Cabang Jember

#### 2.4.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention

Menurut Robbins dalam (Sopiah, 2008) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Hasil penelitian Smirnova, Dewi dan Putra (2017), Widyawati dan Yunia (2016) , Afnita (2017) melakukan penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap

*turnover intention*. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6 : budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada agen PT Jiwasraya Cabang Jember

#### 2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang sudah mendapat kepuasan dalam bekerja maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Hasil dari penelitian Afrita (2017) Smirnova, Dewi dan Putra (2017) dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada agen PT Jiwasraya Cabang Jember

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory reasearch*) yaitu penelitian yang bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian bersifat kuantitatif yang analisis data menggunakan statistik dengan objek PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember. Pada objek tersebut yang akan di analisis adalah stres kerja, kesempatan karir, budaya organisasi, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini digunakan model analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh agen yang bekerja di PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember yang berjumlah 100 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan agen yang bekerja di PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember. Jumlah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Menurut sugiyono (2008:122) sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh maka selanjutnya akan diolah menggunakan software SPSS v.22 windows yang selanjutnya akan dianalisis.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa stres kerja, kesempatan promosi karir, budaya organisasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja .

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder biasanya di peroleh dari penelitian-penelitian sebelumnya dan data-data dari website yang sekiranya di butuhkan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data-data dari lapangan sangat diperlukan dalam rangka memperoleh data yang lengkap dan akurat untuk mendukung keberhasilan suatu penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan informan yang berhubungan dengan permasalahan yang di angkat. Wawancara dilakukan dengan Kepala Cabang PT Asuransi Jiwasraya Cabang Jember yang berhubungan dengan data terkait.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode yang dilakukann dengan cara membagikan selebaran yang berisi pertanyaan kepada responden untuk dijawab yang berisi fenomena yang akan di teliti. Pertanyaan yang tertera mencakuptentang stres kerja, kesempatan promosi, budaya organisasi, *turnover intention*, dan kepuasan kerja.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literatur atau buku yang dapat menunjang penelitian, sehingga dapat memperoleh gambaran yang jelas terhadap pemecah permasalahan penelitian.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. *Independent Variable* atau variabel bebas ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) yaitu variabel yang berkontribusi positif maupun negatif terhadap variabel yang terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja ( $X_1$ ), kesempatan promosi karir ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ).
- b. *Intervening Variable* atau variabel perantara ( $Z$ ) yaitu variabel penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel perantara dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja ( $Z$ ).
- c. *Dependent Variable* atau variabel terikat ( $Y$ ) yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat yang ada dalam penelitian ini adalah *turnover intention* ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam variabel dalam penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian meliputi indikator sebagai berikut:

### 3.6.1 Stres kerja (X1)

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang mempengaruhi baik itu fisik maupun psikis individu tersebut yang terjadi pada agen PT Jiwasraya Cabang Jember. Menurut Sopiah (2008:89) Indikator – indikator stres kerja:

#### 1) Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

#### 2) Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan/ mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

#### 3) Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

### 3.6.2 Promosi karir (X2)

Promosi karir merupakan penghargaan yang diberikan PT Jiwasraya Cabang Jember kepada para agen sebagai bentuk hasil kerja keras yang telah dilakukan untuk perusahaan. Indikator yang mempengaruhi promosi karir, yaitu:

#### a. Promosi berdasarkan kedisiplinan

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kedisiplinannya dalam bekerja.

#### b. Promosi berdasarkan prestasi kerja



Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dalam bekerja

c. Promosi berdasarkan kompetensi

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

d. Promosi berdasarkan loyalitas

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan loyalitas terhadap perusahaan.

e. Promosi berdasarkan pendidikan

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan kesesuaiannya terhadap pekerjaannya.

### 3.6.3 Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai yang terbentuk pada PT Jiwasraya Cabang Jember yang terbentuk berasal dari suatu kebiasaan atau tradisi anggota yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Adapun indikator budaya organisasi Sunyoto (2012:225), yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejah mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci. Sejah mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil. Sejah mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- d. Orientasi orang. Sejah mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejah mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
- f. Keagresifan. Sejah mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.

- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan

#### 3.6.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang yang timbul dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya yang terjadi pada lingkungan PT Jiwasraya Cabang Jember. Menurut Rabinowitz et al. (dalam Gazaioglu dan Tansel, 2007:7), terdapat lima indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Kepuasan terhadap penghargaan  
Kepuasan yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau instansi demi kepuasan kerja karyawannya menambahkan gaji dan benefit.
- b. Kepuasan terhadap situasi kerja  
Tuntutan pekerjaan, atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Kepuasan terhadap supervise dan manajemen  
Kepuasan terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.
- d. Kepuasan terhadap komunikasi.  
Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang terjadi.
- e. Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.  
Sejauhmana individu mengidentifikasi perusahaannya, besarnya kontribusi atau sumbangan perusahaannya pada masyarakat dan nilai intrinsik dari pekerjaan perusahaan tersebut.

### 3.6.5 *Turnover intention* (Y)

*Turnover intentions* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari PT Jiwasraya Cabang Jember untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Harnoto (2002:189) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

a. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

b. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

c. Perilaku yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2008:93). Skala likert variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai

sangat negatif. Terdapat empat pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

Hasil jawaban untuk variabel X1 (Stres Kerja) dan Y (Turnover Intention) diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 1
- b. Setuju (S) : Skor 2
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 5

Hasil jawaban untuk variabel X2 (Kesempatan Promosi), X3 (Budaya Organisasi) dan Kepuasan Kerja (Z) diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan yaitu cara MSI (*Method of Succesive Inerval*) yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yakni pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada

sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2011:160-163). Uji yang dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menentukan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% menyesuaikan dengan kepentingan penelitian. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima ( data terdistribusi normal)
- 2) Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak ( data terdistribusi tidak normal)

Jika data yang diperoleh tidak terdistribusi dengan normal maka peneliti menggunakan teori “ Central Limit Theorem”. Teori tersebut menyatakan bahwa semakin banyak data yang kita ambil dari populasi maka data tersebut akan mendekati distribusi normal.

### 3.8.2 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid. Satu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner.

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$X$  = Nilai indikator variabel (pertanyaan)

$Y$  = Nilai total Variabel

$N$  = Jumlah data (responden sampel)

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Apabila dalam penelitian terdapat data yang tidak valid yaitu nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid, atau di perbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

#### b. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika setelah melakukan pengujian data tidak reliabel maka dapat diatasi dengan cara mengubah butir pernyataan atau menggugurkan pernyataan pada kuesioner dan menyebarkan kembali kuesioner kepada responden.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reabilitas

$r$  = koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,70 (Ghozali, 2011:47-48)

#### 3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, dimana variabel-variabel

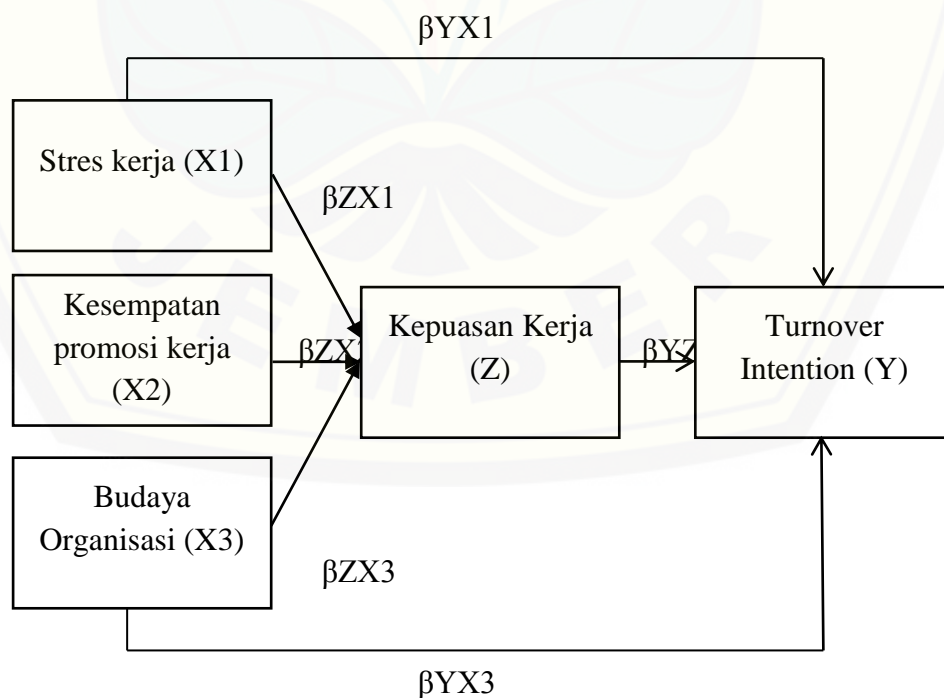
bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono 2006:147) .

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan berikut :

- Semua variabel berskala interval,
- Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- Variabel – variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya,
- Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kasual antar varaibel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan path analysis akan dilakukan estimasi pengaruh kasual antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur.

Berikut merupakan diagram jalur maupun koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)  
 Sumber: Teori Serta Penelitian Terdahulu dan Data Diolah

Keterangan :

$\beta_{ZX1}$  = koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

$\beta_{ZX2}$  = koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

$\beta_{ZX3}$  = koefisien jalur pengaruh langsung X3 terhadap Z

$\beta_{YX1}$  = koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

$\beta_{YX3}$  = koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

$\beta_{YZ}$  = koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Berikut ini persamaan dalam penelitian untuk menjelaskan model jalur yang digunakan :

$$Z = \beta_{zx1} + \beta_{zx2} + \beta_{zx3} + e \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{yx1} + \beta_{yz2} + \beta_{yz3} + \beta_z + e \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Dimana :

Y = Turnover Intention

Z = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Promosi Karir

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

$\beta$  = Koefisien Variabel Bebas

e = Residu Variabel

#### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian minimum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik



dilakukan untuk menghasilkan estimator linier yang tidak bias dengan varian minimum.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melakukan uji *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleran  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Menurut Gujarati (2004:47) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Alternatif lain dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Menurut Ghozali (2011) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat secara parsial. Menurut Santoso (2002) untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji t pada  $\alpha < 0,05$  atau  $p < 0,05$ . Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$  (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$  (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

b. Menghitung nilai  $t_{hitung}$

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

$t$  = hasil  $t$  hitung

$b$  = koefisien regresi variabel bebas

$sb$  = standar error variabel bebas

dengan kriteria :

a. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

maka,  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

### 3.8.6 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur pada penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja (X) baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) melalui variabel intervening yakni kepuasan kerja (Z). sebelum menguji apakah pengaruh tersebut ada atau tidak, masing-masing jalur perlu untuk diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila jalur tidak signifikan maka akan diberlakukan trimming theory dimana menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian hasil struktur tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya.

Apabila jalur signifikansi maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung atau tidak langsung. Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut :

Menghitung pengaruh langsung (Direct effect atau DE)

- 1) Pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) DE
  - a. Pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) DE
  - b. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (y) DE
- 2) Menghitung pengaruh tidak langsung (Indirect effect atau IE)
  - a. pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (y) melalui kepuasan kerja (Z)

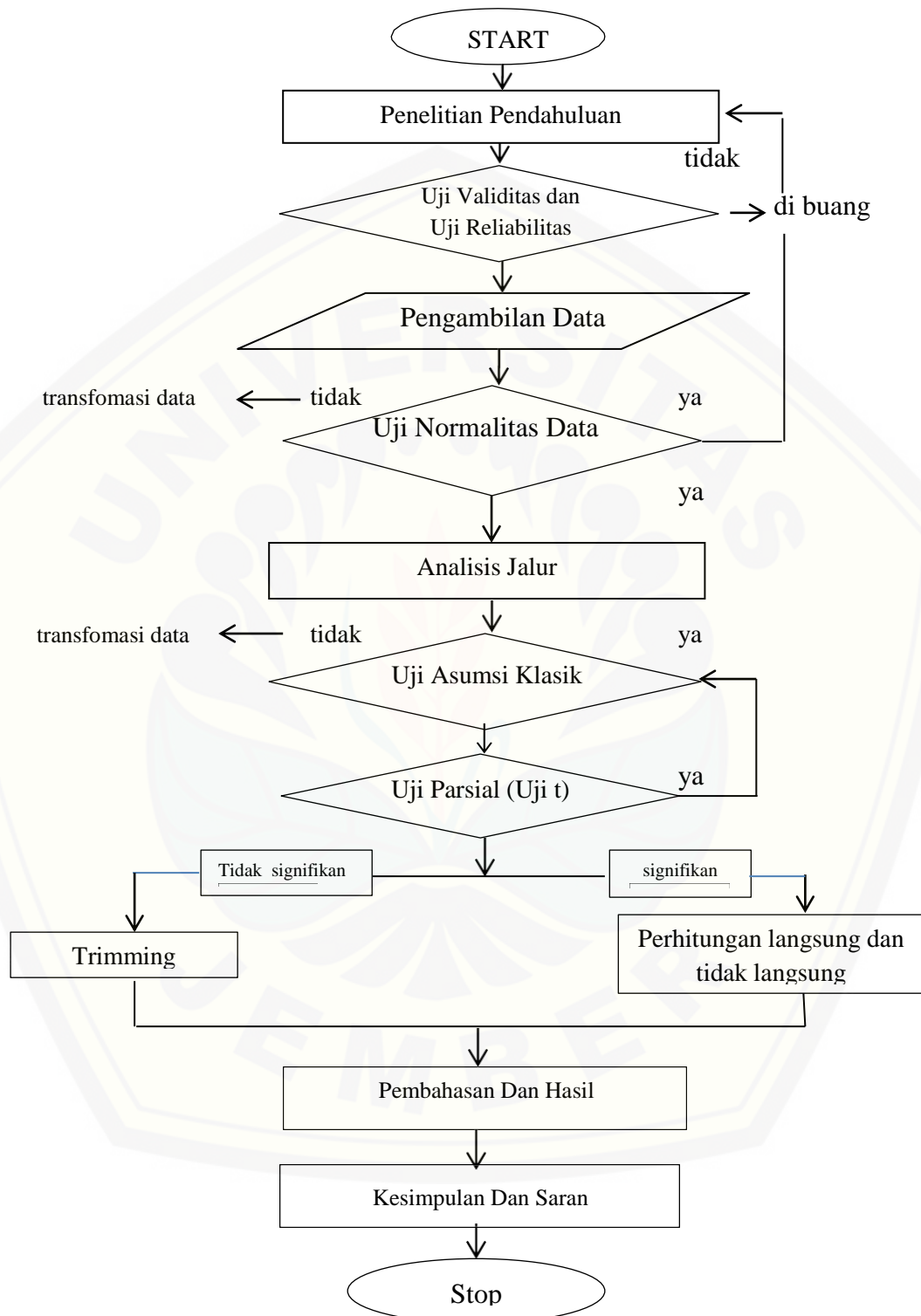
### 3.8.7 *Trimming theory*

Ridwan dan Kuncoro (2013: 127) *trimming theory* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model trimming terjadiketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlumemperbaiki struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Cara menggunakan trimming yaitu menghitung ulang koefisien tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Adapun langkah pengujian path analysis menggunakan model trimming sebagai berikut :

- a. merusmuskan persamaan struktural
- b. menghitung koefisien jalur yang didasarkan kepada koefisien regresi
- c. menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. mnghitung secara individual
- e. menguji kesesuaian antar model analisis jalur
- f. merangkum ke dalam tabel
- g. memaknai dan menyimpulkan

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Pengumpulan data, mengumpulkan data-data dilakukan dengan cara kuesioner dan wawancara
3. Uji instrumen, yaitu proses mengumpulkan data dari kuesioner yang telah dibagikan untuk memperoleh apakah valid atau tidak. Jika tidak valid maka perlu dilakukakan perbaikan ulang.
4. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak didistribusikan normal maka dapat dilakukan dengan cara membuang outlier data atau nilai ekstrem yang mempengaruhi data kemudian melakukan transformasi data yang tidak normal kebentuk lain dengan persamaan logaritma.
5. Analisis jalur, digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan uji normalitas, dan heteroskedastisitas.
7. Uji hipotesis, yaitu untuk menghitung jalur dan melakukan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t di bagi menjadi dua tahapan :
8. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (Trimming Theory)
9. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung
10. Pembahasan, berisi tentang kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu dan di lengkapi dengan informasi yang diperoleh dari wawancara.
11. Kesimpulan, menarik kesimpulan dari analisis dan memberikan saran yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.
12. Stop, berakhirnya penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,005. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh promosi karir terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi promosi karir akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja akan meningkatkan *turnover intention*.
5. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh promosi karir terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,006. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi promosi karir akan menurunkan *turnover intention*.
6. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,008. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan menurunkan *turnover intention*.

7. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh kepuasan kerja *terhadap turnover intention* menunjukkan hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention*.

### 5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian
3. Untuk perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi lebih terhadap para agen untuk mengurangi agar karyawan mampu menyelesaikannya tepat waktu dan sesuai dengan target perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anatan, L. dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Cooper, Carry & Alison Straw. 1995. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lewis, D. 2002. Five years on the organizational culture saga revisited. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 23, pp: 280–287.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulidah, Rifqatul (2011) *Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.



- Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua (revisi). Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Riduwan, Kuncoro, Engkos A. 2013. Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai *Path Analysis* (Analisis Jalur). Edisi Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Organizational Behavior, Controversies, Application* Alih bahasa; Tim indeks. Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset
- Siregar, Amran. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UMM Pres
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Penerbit CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Zeffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *Manpower*. 15(9): 1-14.

[www. Jiwasraya.co.id](http://www.Jiwasraya.co.id)



**Lampiran 1 Kuisisioner****KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/ Sdr

PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Jember

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Sdr untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja , Promosi Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Agen Asuransi Jiwasraya Cabang Jember”**.

Informasi yang Bapak/ Sdr berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Sdr yang berkenan untuk meluangkan waktu wawancara dan mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Rizka

NIM. 160810201299

### Lembar Kuesioner

#### 1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Umur :
- d. Jenis Kelamin :
- e. Jabatan :
- f. Lama bekerja :
- g. Pendidikan terakhir :

#### 2. Petunjuk pengisian Kusioner

Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (√) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat empat pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

Hasil jawaban untuk variabel X1 (Stres Kerja) dan Y (Turnover Intention)

diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 1
- b. Setuju (S) : Skor 2
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 5

Hasil jawaban untuk variabel X2 (Kesempatan Promosi), X3 (Budaya Organisasi) dan Kepuasan Kerja (Z) diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

**Daftar Pernyataan**

## a. Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pusing dan malas mengerjakan pekerjaan yang berlebihan					
2	Saya sering Miss komunikasi dengan rekan sekerja					
3	Saya sering menunda atau menghindari pekerjaan					

## a. Variabel Kesempatan Promosi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan yang dipromosikan adalah mereka yang terbukti memiliki kedisiplinan tinggi.					
2	Prestasi kerja menjadi ukuran untuk pengangkatan jabatan yang dijalankan secara konsisten.					
3	Kompetensi karyawan sangat dipertimbangkan perusahaan dalam hal promosi jabatan.					

<b>4</b>	Perusahaan memprioritaskan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan untuk dipromosikan.					
<b>5</b>	Setiap pengangkatan jabatan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.					

## b. Variabel Budaya Organisasi

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1</b>	Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.					
<b>2</b>	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan akurat					
<b>3</b>	Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik.					
<b>4</b>	Organisasi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.					

5	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggotasatuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
6	Saya melakukan persaingan sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan					
7	Saya akan tetap bekerja dengan baik walau di bawah tekanan					

## c. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan benefit yang saya dapatkan dari perusahaan					
2	Saya merasa puas dengan situasi kerja yang ada					
3	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan perusahaan					

<b>4</b>	Saya merasa puas apabila komunikasi terjalin dengan baik antar atasan, rekan kerja, serta nasabah					
<b>5</b>	Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan perusahaan					

## d. Variabel Turnover Intention

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>1</b>	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain.					
<b>2</b>	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.					
<b>3</b>	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini.					



**Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisioner**

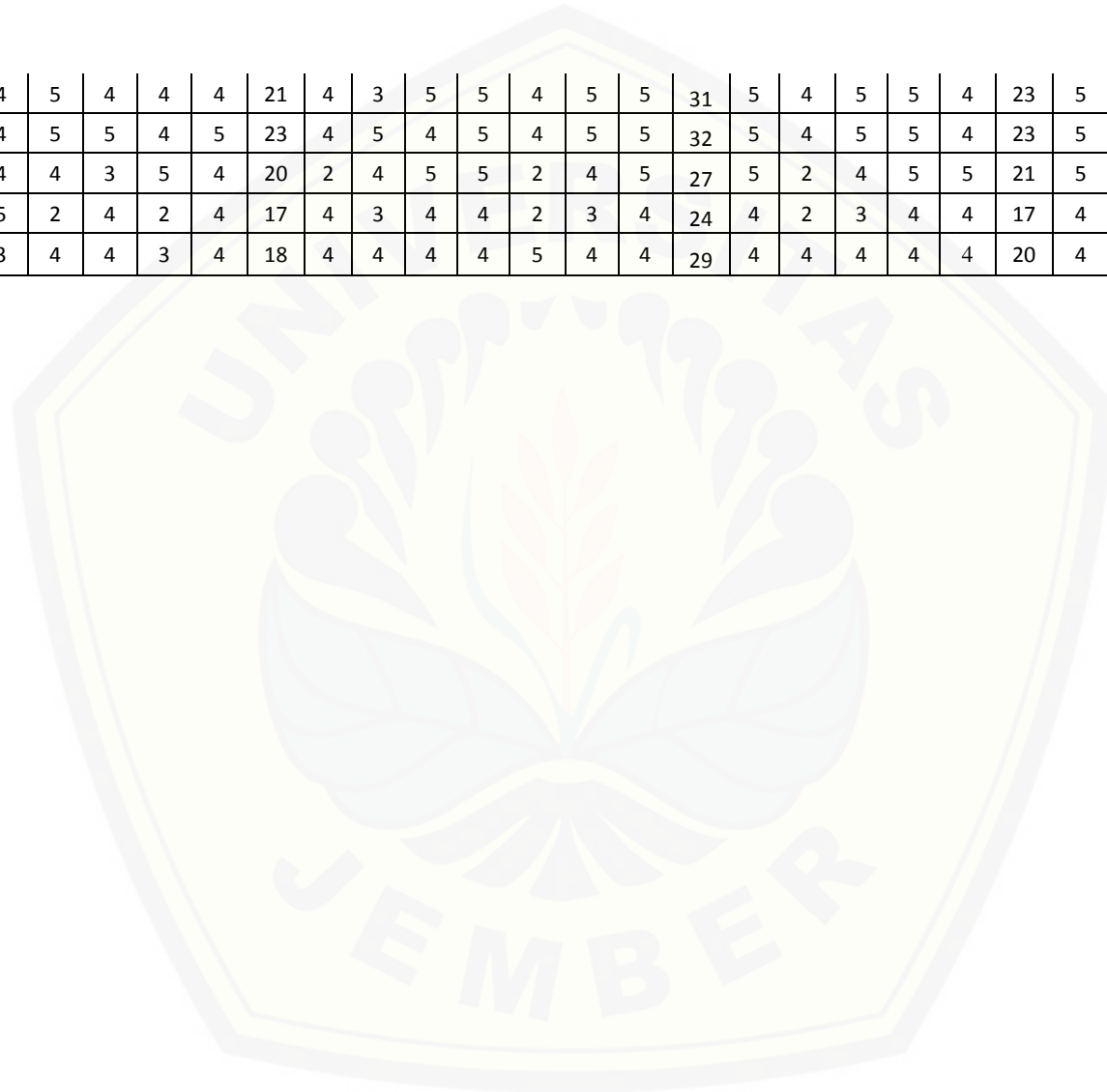
NO	Stres Kerja			X1	Kesempatan Promosi					X2	Budaya Organisasi							X3	Kepuasan Kerja					Z	Turnover Intention			Y
	1	2	3		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5		1	2	3	
1	4	2	5	11	4	2	3	3	4	16	4	2	5	4	4	4	3	26	4	4	4	3	5	20	4	4	3	11
2	4	2	4	10	4	4	4	3	4	19	4	2	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12
3	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12
4	5	4	4	13	5	4	5	4	5	23	5	4	3	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12
5	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	5	4	4	30	5	5	4	5	3	22	5	4	4	13
6	4	5	4	13	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
7	5	2	4	11	4	3	4	4	5	20	4	2	4	2	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12
8	4	5	4	13	5	5	4	4	4	22	4	4	3	5	4	4	5	29	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12
9	4	2	4	10	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	3	3	5	30	3	4	3	4	4	18	4	3	4	11
10	4	5	4	13	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12
11	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22	4	4	3	5	5	4	3	28	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12
12	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12
13	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12
14	5	5	2	12	2	5	2	4	2	15	3	3	3	5	3	2	4	23	2	5	2	4	5	18	2	2	4	8
15	2	2	4	8	5	2	4	2	4	17	5	4	5	4	4	4	5	31	4	2	4	2	5	17	2	4	4	10
16	4	5	5	14	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	3	4	4	30	5	4	4	4	5	22	5	5	4	14
17	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12
18	4	4	5	13	5	3	5	4	5	22	5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14
19	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	2	4	5	5	4	3	28	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12
20	5	4	5	14	5	4	4	4	4	21	4	2	3	4	4	4	4	25	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12
21	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	5	4	28	4	5	5	4	5	23	4	5	5	14

22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
23	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	5	4	3	22	5	5	4	14
24	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20	4	2	5	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
25	4	5	4	13	5	4	4	4	4	21	4	5	5	3	2	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
26	4	5	4	13	5	4	4	4	4	21	4	5	2	2	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
27	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	4	5	3	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
28	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
29	3	4	5	12	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
30	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	4	3	28	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12
31	5	5	5	15	5	5	5	3	4	22	5	5	5	4	4	3	4	30	4	4	3	3	4	18	4	4	3	11
32	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
33	5	4	5	14	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	4	5	3	28	4	5	5	5	4	23	5	4	4	13
34	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	5	4	32	5	4	5	5	4	23	4	5	5	14
35	4	4	4	12	3	3	3	3	4	16	3	3	4	2	4	5	3	24	3	3	5	3	2	16	3	3	4	10
36	4	5	4	13	4	3	3	4	3	17	4	3	4	5	4	5	4	29	3	4	5	3	4	19	4	3	5	12
37	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	3	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
38	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	5	23	4	5	4	13
39	4	5	5	14	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	3	4	2	26	5	5	4	4	4	22	5	5	4	14
40	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	3	5	29	5	4	3	4	4	20	4	5	3	12
41	4	4	5	13	3	4	3	5	3	18	3	4	5	3	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	4	3	3	10
42	4	4	5	13	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12
43	4	3	4	11	5	4	5	5	4	23	4	4	4	3	3	4	4	26	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10
44	4	4	5	13	5	4	5	5	4	23	5	4	3	5	4	5	5	31	5	4	5	3	4	21	4	5	5	14
45	4	4	5	13	4	5	4	4	5	22	3	4	3	4	4	4	4	26	3	4	4	3	5	19	4	3	4	11
46	4	3	4	11	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	3	4	17	3	3	4	10

47	3	3	5	11	3	4	5	5	4	21	4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	4	3	5	18	3	3	4	10
48	5	4	4	13	3	3	4	3	3	16	5	4	4	5	4	4	5	31	5	3	4	5	5	22	3	5	4	12
49	4	4	4	12	3	5	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	5	29	3	3	4	3	2	15	3	3	4	10
50	4	4	4	12	5	3	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	5	4	19	3	3	4	10
51	4	5	5	14	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	4	4	18	3	4	3	10
52	4	5	5	14	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	5	3	3	28	4	5	3	3	4	19	5	4	3	12
53	3	4	5	12	3	4	3	4	5	19	3	4	4	4	4	3	4	26	3	4	3	4	5	19	4	3	3	10
54	4	4	4	12	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	3	4	5	27	3	3	4	3	5	18	3	3	4	10
55	3	4	3	10	3	4	3	3	5	18	3	4	4	4	4	4	5	28	3	4	4	3	4	18	4	3	4	11
56	3	5	3	11	3	5	3	3	3	17	3	5	4	3	5	4	5	29	3	5	4	3	3	18	5	3	4	12
57	4	4	3	11	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	3	5	3	26	4	3	5	3	5	20	3	4	5	12
58	4	4	3	11	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11
59	3	3	5	11	3	3	5	4	4	19	3	3	5	3	3	5	4	26	3	3	5	4	4	19	3	3	5	11
60	3	4	3	10	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	3	5	25	3	4	3	3	4	17	3	3	3	9
61	4	5	3	12	4	3	3	3	4	17	4	4	2	3	5	4	5	27	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10
62	5	4	4	13	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	4	4	30	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13
63	2	4	4	10	3	5	3	4	4	19	2	3	4	4	4	4	2	23	5	2	4	2	4	17	2	4	5	11
64	4	5	4	13	4	5	4	3	4	20	4	5	4	5	4	5	4	31	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12
65	5	4	5	14	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	3	4	28	5	4	5	4	3	21	4	5	5	14
66	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
67	4	4	5	13	4	4	5	3	4	20	4	4	3	4	4	5	4	28	4	4	5	4	4	21	4	4	5	13
68	5	5	3	13	5	5	3	4	4	21	5	5	5	4	4	4	3	30	5	5	3	3	4	20	3	5	3	11
69	4	4	5	13	4	4	5	5	4	22	4	3	3	3	5	3	4	25	4	4	5	4	4	21	4	4	5	13
70	5	4	2	11	5	4	2	3	3	17	5	5	5	4	4	4	4	31	5	4	2	4	2	17	4	5	2	11
71	4	4	4	12	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	21	4	5	4	13

72	4	4	4	12	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	4	4	30	5	4	4	4	3	20	4	5	4	13
73	4	3	4	11	5	3	4	5	5	22	4	5	5	4	4	4	2	28	5	3	4	2	4	18	2	5	4	11
74	5	4	3	12	5	4	3	5	4	21	5	2	5	2	4	2	4	24	5	4	3	4	5	21	4	5	3	12
75	4	5	5	14	4	5	4	4	5	22	4	5	2	4	2	4	2	23	5	4	5	2	4	20	2	5	5	12
76	4	5	5	14	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12
77	4	5	5	14	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	3	5	5	21	5	4	3	12
78	4	5	5	14	4	5	4	4	4	21	4	5	3	5	4	5	4	30	5	4	3	4	4	20	3	4	5	12
79	4	4	4	12	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	2	5	19	2	4	4	10
80	3	4	4	11	4	5	3	2	5	19	3	5	4	4	4	4	4	28	5	4	3	4	3	19	4	5	4	13
81	3	3	3	9	3	5	3	2	4	17	3	4	4	4	4	4	4	27	5	4	3	4	3	19	5	3	4	12
82	4	4	4	12	5	4	4	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12
83	3	3	3	9	3	5	3	4	4	19	3	5	4	5	5	5	4	31	5	4	3	4	3	19	5	4	3	12
84	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12
85	4	4	4	12	4	4	3	2	2	15	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12
86	2	4	2	8	4	2	4	3	3	16	2	5	4	4	4	4	2	25	4	2	4	2	5	17	4	2	4	10
87	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	3	5	4	20	5	4	3	12
88	5	5	4	14	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	5	4	5	31	4	5	5	5	3	22	5	5	4	14
89	5	4	3	12	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
90	5	5	4	14	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	3	5	5	21	3	4	5	12
91	5	5	4	14	3	3	3	4	4	17	5	5	5	5	3	4	4	31	3	4	4	4	3	18	3	4	4	11
92	5	5	4	14	4	4	5	3	5	21	5	5	4	5	4	5	4	32	5	4	5	4	4	22	4	5	5	14
93	3	5	3	11	2	4	4	4	3	17	3	5	3	3	3	3	5	25	3	3	3	5	3	17	5	3	3	11
94	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	5	4	31	5	4	5	4	4	22	4	5	5	14
95	4	5	4	13	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	3	22	5	4	4	13

96	4	5	5	14	4	5	4	4	4	21	4	3	5	5	4	5	5	31	5	4	5	5	4	23	5	5	5	15
97	4	5	4	13	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	4	23	5	5	5	15
98	2	4	5	11	4	4	3	5	4	20	2	4	5	5	2	4	5	27	5	2	4	5	5	21	5	4	5	14
99	4	3	4	11	5	2	4	2	4	17	4	3	4	4	2	3	4	24	4	2	3	4	4	17	4	4	3	11
100	4	3	4	11	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11



## Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	11	11.0	11.0	15.0
	4.00	63	63.0	63.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.0	6.0	6.0
	3.00	10	10.0	10.0	16.0
	4.00	53	53.0	53.0	69.0
	5.00	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	12	12.0	12.0	15.0
	4.00	55	55.0	55.0	70.0
	5.00	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	19	19.0	19.0	22.0
	4.00	42	42.0	42.0	64.0
	5.00	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	15	15.0	15.0	19.0
	4.00	53	53.0	53.0	72.0
	5.00	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	23	23.0	23.0	25.0
	4.00	56	56.0	56.0	81.0
	5.00	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.0	7.0	7.0
	3.00	21	21.0	21.0	28.0
	4.00	52	52.0	52.0	80.0
	5.00	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	10	10.0	10.0	13.0
	4.00	68	68.0	68.0	81.0
	5.00	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	16	16.0	16.0	19.0
	4.00	58	58.0	58.0	77.0
	5.00	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.0	7.0	7.0
	3.00	12	12.0	12.0	19.0
	4.00	51	51.0	51.0	70.0
	5.00	30	30.0	30.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	16	16.0	16.0	19.0
	4.00	55	55.0	55.0	74.0
	5.00	26	26.0	26.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	10	10.0	10.0	14.0
	4.00	61	61.0	61.0	75.0
	5.00	25	25.0	25.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	15	15.0	15.0	19.0
	4.00	63	63.0	63.0	82.0
	5.00	18	18.0	18.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	12	12.0	12.0	14.0
	4.00	64	64.0	64.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.0	6.0	6.0
	3.00	11	11.0	11.0	17.0
	4.00	61	61.0	61.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	18	18.0	18.0	19.0
	4.00	49	49.0	49.0	68.0
	5.00	32	32.0	32.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.0	5.0	5.0
	3.00	14	14.0	14.0	19.0
	4.00	59	59.0	59.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	20	20.0	20.0	22.0
	4.00	56	56.0	56.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.0	6.0	6.0
	3.00	18	18.0	18.0	24.0
	4.00	59	59.0	59.0	83.0
	5.00	17	17.0	17.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	20	20.0	20.0	23.0
	4.00	52	52.0	52.0	75.0
	5.00	25	25.0	25.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.0	6.0	6.0
	3.00	16	16.0	16.0	22.0
	4.00	60	60.0	60.0	82.0
	5.00	18	18.0	18.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	19	19.0	19.0	21.0
	4.00	54	54.0	54.0	75.0
	5.00	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	18	18.0	18.0	19.0
	4.00	60	60.0	60.0	79.0
	5.00	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## Lampiran 4 Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.227*	.052	.646**
	Sig. (2-tailed)		.023	.607	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.227*	1	.050	.701**
	Sig. (2-tailed)	.023		.619	.000
	N	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.052	.050	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.607	.619		.000
	N	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.646**	.701**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

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

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.039	.349**	.191	.244*	.609**
	Sig. (2-tailed)		.697	.000	.057	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.039	1	.063	.220*	.140	.484**
	Sig. (2-tailed)	.697		.533	.028	.166	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.349**	.063	1	.328**	.384**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.533		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.191	.220*	.328**	1	.296**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.057	.028	.001		.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.244*	.140	.384**	.296**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.014	.166	.000	.003		.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.609**	.484**	.673**	.679**	.634**	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).

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

## Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.066	.133	.176	.141	.064	.111	.521**
Sig. (2-tailed)		.512	.188	.080	.161	.528	.269	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2 Pearson Correlation	.066	1	-.003	.180	.038	.144	.048	.499**
Sig. (2-tailed)	.512		.979	.072	.710	.153	.634	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3 Pearson Correlation	.133	-.003	1	.129	-.094	.058	-.035	.370**
Sig. (2-tailed)	.188	.979		.201	.354	.565	.727	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4 Pearson Correlation	.176	.180	.129	1	-.013	.209*	.076	.542**
Sig. (2-tailed)	.080	.072	.201		.897	.037	.453	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5 Pearson Correlation	.141	.038	-.094	-.013	1	.162	.075	.391**
Sig. (2-tailed)	.161	.710	.354	.897		.107	.459	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6 Pearson Correlation	.064	.144	.058	.209*	.162	1	.001	.478**
Sig. (2-tailed)	.528	.153	.565	.037	.107		.990	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7 Pearson Correlation	.111	.048	-.035	.076	.075	.001	1	.409**
Sig. (2-tailed)	.269	.634	.727	.453	.459	.990		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3 Pearson Correlation	.521**	.499**	.370**	.542**	.391**	.478**	.409**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.115	.141	.211*	-.053	.554**
	Sig. (2-tailed)		.254	.161	.035	.603	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.2	Pearson Correlation	.115	1	.075	.313**	-.107	.560**
	Sig. (2-tailed)	.254		.459	.002	.291	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	.141	.075	1	.051	.000	.486**
	Sig. (2-tailed)	.161	.459		.613	.997	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.4	Pearson Correlation	.211*	.313**	.051	1	-.072	.606**
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.613		.475	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.5	Pearson Correlation	-.053	-.107	.000	-.072	1	.313**
	Sig. (2-tailed)	.603	.291	.997	.475		.002
	N	100	100	100	100	100	100
Z	Pearson Correlation	.554**	.560**	.486**	.606**	.313**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.206*	-.119	.614**
	Sig. (2-tailed)		.040	.238	.000
	N	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.206*	1	.190	.745**
	Sig. (2-tailed)	.040		.058	.000
	N	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	-.119	.190	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.238	.058		.000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	.614**	.745**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

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

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	8

Z

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

## c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Z	Y
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	12.2400	19.9600	28.1600	19.9400	11.9300
	Std. Deviation	1.42928	2.30905	2.34723	1.86851	1.35031
Most Extreme	Absolute	.163	.154	.113	.133	.229
Differences	Positive	.117	.100	.107	.097	.229
	Negative	-.163	-.154	-.113	-.133	-.211
Test Statistic		.163	.154	.113	.133	.229
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 <sup>c</sup>	.169 <sup>c</sup>	.138 <sup>c</sup>	.151 <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 5 Analisis Path

### a. X – Z

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.409	.391	.83885025

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.301	3	15.767	22.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68.256	97	.704		
	Total	115.557	100			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.130	.083		.356	.723
	X1	-.291	.101	-.271	-2.875	.005
	X2	.315	.099	.293	3.184	.002
	X3	.297	.089	.276	3.325	.001

a. Dependent Variable: Z

**b. X, Z – Y****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.665	.56166509

a. Predictors: (Constant), Z, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.000	4	16.000	50.718	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.285	96	.315		
	Total	94.285	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X3, X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.132	.056		.566	.573
	X1	.639	.071	.641	4.559	.000
	X2	-.197	.070	-.203	-2.835	.006
	X3	-.171	.063	-.177	-2.717	.008
	Z	-.570	.068	-.631	-4.381	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

**X – Z**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.130	.083		.356	.723		
	X1	-.291	.101	-.271	-2.875	.005	.687	1.456
	X2	.315	.099	.293	3.184	.002	.718	1.392
	X3	.297	.089	.276	3.325	.001	.882	1.134

a. Dependent Variable: Z

**X, Z – Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.132	.056		.566	.573		
	X1	.639	.071	.641	4.559	.000	.633	1.580
	X2	-.197	.070	-.203	-2.835	.006	.650	1.538
	X3	-.171	.063	-.177	-2.717	.008	.792	1.263
	Z	-.570	.068	-.631	-4.381	.000	.591	1.693

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Heteroskedastisitas****X – Z****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.598	.057		10.477	.000
	X1	.027	.069	.048	.396	.693
	X2	.009	.068	.015	.129	.898
	X3	.035	.061	.062	.575	.567

a. Dependent Variable: RES2

**X, Z – Y****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.436	.033		13.297	.000
	X1	.028	.041	.085	.680	.498
	X2	-.040	.041	-.120	-.970	.335
	X3	-.069	.037	-.210	-1.873	.064
	Z	.045	.040	.145	1.120	.265

a. Dependent Variable: RES2



## Lampiran 7 Uji Hipotesis

## a. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.130	.083		.356	.723
	X1	-.291	.101	-.271	-2.875	.005
	X2	.315	.099	.293	3.184	.002
	X3	.297	.089	.276	3.325	.001

a. Dependent Variable: Z

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.132	.056		.566	.573
	X1	.639	.071	.641	4.559	.000
	X2	-.197	.070	-.203	-2.835	.006
	X3	-.171	.063	-.177	-2.717	.008
	Z	-.570	.068	-.631	-4.381	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

### Cara Menghitung Nilai r tabel

Dalam Penelitian Ini Jumlah Responden = **100**

Dengan Tingkat Signifikansi **0.05**

- Menghitung r table dengan Excel

Rumus r tabel

$$R = \frac{T}{\sqrt{df + T^2}}$$

Dimana :

R = Nilai r tabel  
T = Nilai t tabel  
Df = Derajat Bebas

Langkah – Langkahnya :

1. Mencari t table dan df (derajat bebas)

Rumus Excel yang di gunakan :

= TINV (tingkat signifikansi, jumlah responden)

Maka di dapat ;

$$= \text{TINV}(0.05, 100)$$

Hasil nya t table sebesar **1.984**

Mencari nilai df untuk r table

Dimana

N = 100 (Jumlah responden)

Maka di dapat,

$$Df = 100 - 2 = \mathbf{98}$$

2. Jika di dapat nilai t table dan nilai df maka menghitung nilai r table

$$r = \frac{1.984}{\sqrt{98 + 1.984^2}}$$

Maka Nilai r table dapat di peroleh senilai **0.195**