



**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* MELALUI
STRES KERJA PADA SOPIR P.O CITRA WISATA MANDIRI (CWM)
JEMBER**

*THE EFFECT OF JOB INSECURITY, ORGANIZATION COMMITMENT, AND
JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTIONS OVER THE JOB
STRESS OF DRIVERS OF P.O CITRA WISATA MANDIRI (CWM) JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Puput Minanti

NIM 110810201065

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS JEMBER

2015



**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* MELALUI
STRES KERJA PADA SOPIR P.O CITRA WISATA MANDIRI (CWM)
JEMBER**

*THE EFFECT OF JOB INSECURITY, ORGANIZATION COMMITMENT, AND
JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTIONS OVER THE JOB
STRESS OF DRIVERS OF P.O CITRA WISATA MANDIRI (CWM) JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Puput Minanti

NIM. 110810201065

**JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI**

2015

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :Puput Minanti

NIM :110810201065

Jurusan :Manajemen

Konsentrasi :Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul :Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,7 Juli 2015

Yang menyatakan,

Puput Minanti
NIM 110810201065

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi :Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi,
Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Melalui
Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM)
Jember
Nama Mahasiswa : Puput Minanti
NIM : 110810201065
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 7 Juli 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. BudiNurhardjo, M.Si
NIP 195703101984031003

Drs. Sampeadi, MS
NIP 195604041985031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih , SE. M.M
NIP.197805252003122002

PENGESAHAN

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KOMITMEN ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* MELALUI
STRES KERJA PADA SOPIR P.O CITRA WISATA MANDIRI (CWM)
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Puput Minanti
NIM : 110810201065
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

12 Agustus 2015

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Priyono M.M : (.....)
NIP. 19601011987021001

Sekretaris: Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si : (.....)
NIP. 197501062000032001

Anggota: Prof. Tatang Ary Gumanti M.Bus. Acc. Ph.D : (.....)
NIP. 196611251991031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Pas Foto
4 x 6
(sesuai ijazah)

Dr.Moehammad Fathorrazi,M.Si
NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Asrori dan Ibunda Sumini.
2. Kakakku Nur Annisa, Tatik Umaroh, Purwanto, Samsul Hadi. Hendrik Agung Tricahyono
3. Adikku tersayang Thalita Vivia Noreen Alvita, Muhammad Syifa Hadi, Maulana Habib Hafid Al-Irsyad dan Ziadullah Allama' Hadi.
4. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi
5. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

MOTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tidak ada rahasia untuk menggapai sukses, Sukses terjadi karena persiapan, kerja keras dan mau belajar dari kegagalan.

(General Collin Power)

Jika Anda memiliki mimpi yang indah maka dekatlah dengan Allah, karena hanya Allah yang akan memberikan kekuatan untuk membuat menjadi nyata.

(Siti Romla)

RINGKASAN

Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember; Puput Minanti, 110810201065; 2015; 89 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Banyaknya masyarakat yang memilih menggunakan alat transportasi pribadi, menyebabkan menurunnya minat masyarakat dalam menggunakan alat transportasi umum khususnya bus. Menurunnya minat masyarakat dalam menggunakan alat transportasi bus maka menyebabkan menurunnya pendapatan yang diperoleh. Tingkat pendapatan yang menurun dibarengi pengeluaran perusahaan yang semakin naik untuk perawatan mesin, suku cadang, bbm, dan kompensasi sopir serta banyaknya persaingan antar Perusahaan Otobus (P.O), mengakibatkan pengusaha otobus akan meningkatkan kemampuan untuk menciptakan perusahaan yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang semakin tinggi sebagai wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh : 1) *job insecurity* terhadap stres kerja 2) komitmen organisasi terhadap stres kerja 3) kepuasan kerja terhadap stres kerja 4) *job insecurity* terhadap *turnover intentions* 5) komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* 6) kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* 7) stres kerja terhadap *turnover intentions*.

Penelitian ini dilakukan pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner serta data sekunder diperoleh dari internet. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan sampel sebanyak 35 pengemudi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur menunjukkan bahwa *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja dan *turnover intentions* Sopir PO CWM Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.



SUMMARY

The Effect Of Job Insecurity, Organization Commitment, And Job Satisfaction Toward Turnover Intentions Over Job Stress Of Driver Of P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember; Puput Minanti, 110810201065, 2015; 89 pages; Department of Management Faculty of Economics Jember University.

The number of people who choose to use private transportation, declines public's interest in using public transportation especially public bus. The degradation of public's interest in using public bus decreases the income of otobus enterprise. The declined of income that goes along with the increasing corporate spending rose for machinery maintenance, spare parts, fuel, and compensation for the driver as well as the amount of competition between the Otobus Company (PO), make otobus employers take an initiative to create a better and manage them with a level of efficiency, effectiveness and higher productivity as a vehicle to achieve a variety of objectives.

This study is aimed to test the effect and to analyses : 1) the job of insecurity on job stres 2) organizational's commitment on job stress 3) job satisfaction on job stress 4) job insecurity on turnover intentions 5) organizational's commitment on turnover intentions 6) job satisfaction on turnover intentions 7) and job stress on turnover intentions. This research was conducted at PO Travel Citra Mandiri (CWM) Jember using the drivers as the subjects.

This study used primary and secondary data. Primary data were obtained from interviews and questionnaires, and secondary data were obtained from the internet. This is a case sample, of 35 drivers. The analytical method used is path analysis, which is aimed to determine the effect of direct and indirect influence.

Result of show that job insecurity, organizational commitment and job satisfaction directly affect job stres and employees turnover intentitons of drivers PO CWM Jember. In edition job insecurity, organizational commitment and job satisfaction significantly influence employee job stress significantly and affects on employee's turnover intentions.

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam yang selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW karena beliau lah panutan seluruh umat di dunia maupun akhirat.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada penulis selama penyusunan laporan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Dr. Mochammad Fathorrazi M.Si., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Jember;
2. Dr Handriyono, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Sampeadi, MS selaku dosen pembimbing anggota yang selalu memberikan ide, saran, semangat dalam menyelesaikan skripsi, serta meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini;
4. Hendrik Agung Tricahyaono yang selalu menemani dan memberikan semangat sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Angkatan Manajemen sumber daya manusia dan Angkatan Manajemen 2011 yang telah bersama menuntut ilmu dan saling berbagi dalam berbagai hal;
6. Para staf dan pengajar di FE UJ yang telah memberikan banyak ilmu, bantuan, motivasi dan semangat selama penulis berada di fakultas ini;

7. Teman-teman tercintaku Indah, Evi, leni, Hanifa Merisa, Aris dan Wrismi, Ambiyanti MbK Halimah dan seluruh penghuni kos illyas yang tak bias disebut satu persatu.
8. Seluruh sopir Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember terima kasih telah meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan informasi, pikiran serta dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebut satu per satu, terima kasih atas bantuannya.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, 7 Juli 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Teori	7
2.1.1 <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.2 Komitmen Organisasi	9
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.5 Stres Kerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	20
2.4 Perumusan Hipotesis	21
2.4.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja	21

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja.....	21
2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	22
2.4.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.4.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Rancangan Penelitian.....	25
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4 Populasi dan Sampel.....	26
3.5 Identifikasi Operasional Variabel.....	26
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	28
3.8 Metode Analisis Data.....	29
3.8.1 Uji Instrumen.....	29
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4 Uji Hipotesis.....	34
3.8.5 <i>Trimming Theory</i>	36
3.8.6 Perhitungan Jalur.....	36
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
BAB.4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum PO CWM Jember.....	40
4.1.1 Profil PO CWM Jember.....	40
4.1.2 Visi dan Misi Jasa Transportasi PO CWM Jember.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi Jasa Transportasi PO CWM Jember.....	41
4.1.4 Tugas dan Wewenang.....	41
4.2 Data Karakteristik Responden.....	42
4.3 Data <i>Turnover Intention</i>.....	43
4.4 Hasil Analisis Data.....	44

4.4.1 Uji Instrument.....	44
4.4.2 Analisis Jalur	46
4.4.3 Perhitungan Koefisien Jalur	49
4.4.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.5 Pembahasan.....	53
4.5.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja.....	53
4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja.....	54
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	55
4.5.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	55
4.5.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	56
4.5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	57
4.5.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	57
4.5.8 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Melalui Stres	58
4.5.9 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Melalui Stres	59
4.5.10 Pengaruh Kepuasan Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Melalui Stres Kerja	59
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	59
BAB 5. KESIMPULAN dan SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja.....	43
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.4 Data <i>Turnover Intention</i> Sopir PO CWM Jember 2012-2014.....	43
4.5 Hasil Uji Validitas.....	45
4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.7 Hasil Uji Normalitas.....	46
4.8 Hasil Analisis Jalur.....	47
4.9 Uji Multikolinearitas.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	21
3.1 Metode Analisis Jalur.....	32
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
4.1 Struktur Organisasi.....	41
4.2 Hasil Analisis Jalur.....	49
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1.....	51
4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2.....	52
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1.....	53
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisiuner Penelitian.....	65
2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Dan <i>Method Succesive Interval</i>	69
3. Hasil Uji Validitas.....	71
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	74
5. Hasil Uji Normalitas Data.....	77
6. Hasil Analisis Jalur $X \rightarrow Z$	78
7. Hasil Analisis Jalur $X \rightarrow Y$	82
8. Hasil Analisis Jalur $Z \rightarrow Y$	86
9. Tabel T.....	89

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Alat transportasi darat laut dan udara memiliki peran penting sebagai penggerak aktivitas ekonomi maupun non ekonomi. Jember merupakan salah satu kota besar di Jawa Timur, sehingga alat transportasi merupakan kebutuhan utama dalam mendukung kehidupan sehari-hari bagi sebagian besar masyarakat. Banyak masyarakat yang membutuhkan alat transportasi maka permintaan akan alat transportasi sangat meningkat, dengan perkembangan teknologi yang lebih modern maka banyak perusahaan asing yang menawarkan alat transportasi pribadi dengan harga yang terjangkau dan kualitas yang bagus. Dengan menggunakan alat transportasi pribadi banyak keunggulan diantaranya membuat lebih cepat sampai, lebih nyaman dan keberangkatan bisa disesuaikan.

Banyaknya masyarakat yang memilih menggunakan alat transportasi pribadi, menyebabkan menurunnya minat masyarakat dalam menggunakan alat transportasi umum khususnya bus. Menurunnya minat masyarakat dalam menggunakan alat transportasi bus maka menyebabkan menurunnya pendapatan yang diperoleh. Tingkat pendapatan yang menurun dibarengi pengeluaran perusahaan yang semakin naik untuk perawatan mesin, suku cadang, BBM, dan kompensasi sopir serta banyaknya persaingan antar perusahaan otobus mengakibatkan pengusaha otobus akan meningkatkan kemampuan untuk menciptakan perusahaan yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang semakin tinggi sebagai wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai.

Perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember merupakan perusahaan jasa transportasi umum. Perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember berkomitmen selalu mengawasi dan memantau setiap bus-bus yang akan beroperasi dan memberikan kualitas pelayanan yang baik dengan memberikan AC pada setiap armada yang dimiliki dengan tarif ekonomi. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada penumpang maka perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember membutuhkan biaya perawatan, dalam menutupi biaya tersebut

maka perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember memberlakukan sistem target pada setiap *Crew* bus. *Crew* bus tidak dibekali uang tapi cari uang sendiri. *Crew* hanya dibekali bus dengan solar penuh saat berangkat dan *Crew* harus membawa bus kembali ke garasi dengan solar penuh dan menyerahkan uang setoran yg disepakati.

Dengan adanya sistem target maka sopir bus dalam bekerja semakin mendapatkan tekanan dari dua sisi yang berbeda. Sisi pertama, sopir bus yang bekerja dilapangan dan membawa banyak penumpang maka sopir bus harus dituntut berhati-hati. Sisi kedua, sopir bus mendapatkan tekanan tuntutan harus menyetor setoran kepada pemilik kendaraan dan membiayai kebutuhan sehari-hari keluarganya. Tuntutan yang harus terpenuhi dan adanya ketidakpastian dalam pendapatan akan membuat kecenderungan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (*turnover intentions*). Harnoto (2002:2) menyatakan “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Kasus yang ada pada perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember adalah *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data *turnover* tahun 2012-2013. Tingkat *turnover* yang dihitung berdasarkan pada tingkat *turnover* sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turn Over*). Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*) pada tahun 2012 tingkat *turnover* sebesar 8,5% sedangkan pada tahun 2013 tingkat *turnover* mengalami kenaikan yang sangat drastis yaitu sebesar 12,5%. Pada tahun 2014 tingkat *turnover* turun sebesar 0,2% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 12,3%, walaupun terdapat penurunan tetapi tingkat *turnover* sebesar 12,3% masih sangat ditinggi.

Banyak hal yang menjadi faktor pengaruh *turnover intentions* yang terjadi pada sopir salah satunya *job insecurity* pada sopir bus. Perubahan tatanan dan sistem target tentunya berdampak secara signifikan didalam hubungan karyawan dan manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh sopir. Masa depan karyawan di dalam

organisasi semakin tidak menentu. Ketidakpastian pendapatan dan tuntutan yang berlebihan membuat sopir bus memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan.

Sistem target yang ditetapkan perusahaan membuat penghasilan sopir tidak menentu. Penghasilan yang tidak menentu dan tidak didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan maka akan menyebabkan seorang sopir memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Komitmen rendah pada karyawan menyebabkan keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Turnover intentions yang terjadi pada sopir bus juga dapat disebabkan adanya ketidakpuasan kerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerjaan, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Jumlah alat transportasi yang meningkat dan tidak didukung dengan jalan raya yang memadai akan menyebabkan kemacetan lalu lintas, kemacetan lalu lintas yang terlalu lama sedangkankan sopir mendapatkan tekanan tuntutan harus menyetor setoran kepada pemilik kendaraan. Stres kerja ditimbulkan karena seseorang tidak dapat mengendalikan suasana yang terjadi dalam bekerja. Kecenderungan reaksi emosional muncul sewaktu pendapatan tidak memenuhi target dan pihak perusahaan tidak memberikan toleransi terhadap ketetapan uang.

Tuntutan target dan membiayai keluarga maka akan membuat sopir bus bertindak sesuka hati. Pada kehidupan sehari-hari banyak sopir bus mengemudi dengan cara kebut-kebutan dengan sopir bus lain, Keadaan ini mereka lakukan untuk memburu penumpang sebanyak-banyaknya agar dapat uang sisa dari uang setoran. Alternatif lain untuk mendapatkan penumpang yang lebih banyak dengan cara melakukan pelanggaran lalu lintas, seperti memberhentikan kendaraan secara mendadak tanpa memberikan tanda lebih dahulu, memberhentikan kendaraan untuk menaikkan ataupun menurunkan penumpang tidak pada tempat berhenti yang telah ditetapkan seperti halte, terminal dan membawa

penumpang yang melebihi kapasitas dan ketentuan yang telah diberikan.

Penelitian tentang *job insecurity*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intentions* sudah beberapa kali dilakukan salah satunya oleh M.M Dewi Yuliani.K (2005) dan Novita Sidharta (2011). Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember dan didukung dari penelitian terdahulu peneliti menguji kembali dengan objek yang berbeda dan menambahkan variabel perantara yaitu stress kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember
- d. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- f. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- g. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- h. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember
- i. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri

Jember.

- j. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- g. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- h. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- i. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.
- j. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang memerlukan

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak manajemen untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

b. Bagi Akademisi

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja.

c. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan wawasan yang lebih luas, serta peneliti dapat mengaplikasikan antara teori yang didapat dibangku kuliah dengan praktek yang ada dilapangan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam (Nur, 2005). Smithson dan Lewis (dalam Choiril, 2011) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis karyawan berupa perasaan tidak aman karena ancaman dan ketidakpastian dari lingkungan kerja dan pekerjaan.

Menurut Anindhita (tanpa tahun) komponen-komponen *job insecurity* adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan.
- b. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu.
- c. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negative dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- e. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
- c. Faktor-faktor penyebab *job insecurity*

Job insecurity yang terjadi di perusahaan disebabkan oleh beberapa factor. Menurut Nur, (2005) mengidentifikasi faktor penyebab dari *job insecurity* yang dihadapi karyawan. Faktor penyebab tersebut adalah :

- a. Konflik peran
- b. Ketidakjelasan peran
- c. Perubahan organisasional

Sedangkan menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (dalam Adhian, 2010)

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- b. Arti pekerjaan itu sebagai individu, seberapa penting aspek pekerjaan tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidakaman.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (dalam Adhian, 2010) ditemukan adanya pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap karyawan diantaranya:

- a. Meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja.
- b. Meningkatnya gangguan fisik.
- c. Meningkatnya gangguan psikologis.
- d. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
- e. Makin berkurangnya komitmen organisasional.
- f. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

Ada dua (2) indikator dari *job insecurity* menurut Choiril (2011) yang sering terjadi didalam diri seseorang karyawan yakni: 1. ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri (*the threat of job loss itself*) keadaan ini muncul akibat dari: a) status; b) kemampuan (*ability*) c) usia yang ia miliki. Tingkat stress yang tinggi kebanyakan muncul akibat dari *the threat of job loss itself* 2. ancaman akan hilangnya dimensi dari pekerjaan itu (*the threat of losing certain dimensions of the job*) komponen dimensi lainnya seperti kebebasan jadwal pekerjaan, kesempatan mendapatkan promosi dan mempertahankan / meningkatkan nilai upah atau gaji yang dimiliki saat ini.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Menurut Robbin (2006:100) komitmen organisasi didefinisikan sebagai

suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Mathis dan Jackson (2006:122) komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk memberikan yang terbaik dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Menurut Munandar (2004:75) komitmen organisasi terbagi atas tiga komponen:

a. Komponen afektif

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. Komponen normatif

Merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

c. Komponen *continuance*

Komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar *continuance*. Pegawai yang akan menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Luthans, Meyer, J.P, Natalie J. Allen dan Caterine A. Smith (dalam Hardianti, 2011) beberapa indikator untuk mengukur kekuatan komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- a. Rasa bangga.
- b. Ikatan yang kuat terhadap organisasi.
- c. Menghabiskan sisa karir.
- d. Kebutuhan akan pekerjaan.
- e. Rasa berkorban.
- f. Peluang Kerja sedikit.
- g. *Turnover*.
- h. Loyalitas.
- i. Kesetiaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Handoko (2011:193) menyatakan “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sondang (2005:295) menyatakan “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Danang (2013:210) mengartikan “kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja”. “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka” Davis dan Newstrom (2012:105)

Meskipun sekilas pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja berbeda-beda namun pada intinya sama yaitu kepuasan kerja adalah pemikiran seorang karyawan baik positif maupun negative terhadap pekerjaannya.

Herzberg dikutip Wilson (2012:328) mengemukakan bahwa manusia dikelompokkan ke dalam faktor-faktor penentu kepuasan dengan factor-faktor ketidakpuasan disebut *satisfier*, adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab perkembangan karir dan pekerjaan itu sendiri. Apabila faktor-faktor tersebut

ditingkatkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunnya perputaran dan absensi kerja dan menunjang sikap yang lebih baik terhadap manajemen. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfier*) meliputi hal-hal seperti kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, kebijakan-kebijakan administrasi, hubungan dengan manajemen, keterampilan teknis para penyelia, system penggajian stabilitas pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Harold E Burt dikutip dari Danang (2013:212).

- a. Faktor hubungan antar karyawan.
 - 1) Hubungan antar manajer dengan karyawan.
 - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja.
 - 3) Hubungan social diantara karyawan.
 - 4) Sugesti dari teman sekerja.
- b. Faktor individual, hubungan dengan
 - 1) Sikap yang terhadap pekerjaan.
 - 2) Usia orang dengan pekerjaan.
 - 3) Jenis kelamin.
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan
- d. Rekreasi, meliputi pendidikan

Adapun faktor lain ketidakpuasan kerja menurut Wexley dan Yukl dikutip dari Wilson (2012:329-330) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

- a. Teori ketidaksesuaian

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi pekerjaan akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan.

Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak atau menguntungkan maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan

b. Teori keadilan

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas semua situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang tingkat dan jenisnya sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda.

c. Teori dua faktor

Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Robbins (2006:108) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut :

- a. Keluar (*Exit*): Perilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- b. Suara (*Voice*): Secara aktif dan konstruksi berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya, dan sebagai bentuk kegiatan perserikatan.
- c. Kesetiaan: Secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal besar”.
- d. Pengabdian: Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan

tingkat kesalahan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja Judge dan Locke (dalam Gama, 2005) yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
Dalam penelitian Judge dan Locke disebutkan bahwa bila seorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri.
- b. Gaji (*Pay*)
Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.
- c. Supervisi
Gibson, *et,al* menyatakan pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya.
- d. Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*)
Hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karena bagaimanapun juga manusia merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain.
- e. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)
Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak.

2.1.4 *Turnover Intention*

Mondy (2008:79) menyatakan “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini. Harnoto (2002:2) menyatakan “*Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka *turnover intentions* adalah niat karyawan ingin meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berbagai faktor yang menyebabkan keinginan berpindah karyawan dari suatu organisasi, antara lain kepuasan kerja, rasa aman dalam bekerja, komitmen organisasi dan beban kerja yang terlalu berlebihan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry serta Bateman dan Stresser (dalam Supriati, 2013) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi-kondisi: a) Individu-individu tersebut mampu beradaptasi; b) Jumlah karyawan yang keluar masuk (*turnover*) lebih sedikit; c) Keterlambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai; d) Kepuasan kerja lebih tinggi. Demikian halnya penelitian yang dilakukan Meyer *et,al* (dalam Supriati, 2013) bahwa komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dengan keinginan meninggalkan (*turnover intention*). Jabatan dan aktivitas dalam organisasi atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap penurunan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Indikator yang digunakan dalam mengetahui *turnover intentions*. Menurut Harnoto (2002:2)

- a. Absensi yang meningkat.
- b. Mulai malas bekerja.
- c. Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja.
- d. Keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan.
- e. Keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

2.1.5 Stres Kerja

Sondang (2005:300) menyatakan “stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Handoko (2011:200) mengemukakan stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Danang (2013:215) “stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Menurut Pandji (2001:108) “stres kerja adalah suatu bentuk

tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”. Robbin (2006:793) menyatakan “stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan stres adalah kondisi psikologis karena tekanan baik dari faktor eksternal, faktor internal yang membebani melebihi daya yang dimiliki karyawan.

Menurut Danang (2013:217) faktor penyebab stress meliputi:

a. Penyebab fisik

- 1) Kebisingan
- 2) Kelelahan
- 3) Penggeseran kerja
- 4) Jetlag
- 5) Suhu dan kelembaban

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat pekerjaan

- 1) Situasi baru dan asing
- 2) Ancaman pribadi
- 3) Percepatan
- 4) Ambiguitas
- 5) Umpan balik

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan

dalam bertindak. Hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Cox (dalam Hulaifah, 2012) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul Kategori yang di susun Cox meliputi:

a. Dampak subjektif (*Subjective Effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak perilaku (*Behavioral Effect*)

Akibat stress yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

c. Dampak kognitif (*Cognitive Effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak fisiologis (*Physiological Effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak kesehatan (*Health Effect*)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

f. Dampak organisasi (*Organizational Effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi

Menurut Robbins (2006:800) stres muncul dengan berbagai cara yang dikategorikan dalam 3 tiga kategori umum: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

a. Gejala fisiologi

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

b. Gejala psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dampak psikologis yang paling sederhana misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuk karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memiliki variabel-variabel yang selaras dengan penelitian sekarang memiliki peran yang penting, hasil penelitian dapat membantu dan menjadikan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan. M.M Dewi yuliani.K (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “*Analisis pengaruh job insecurity, Kepuasan, serta komitmen organisasi terhadap turnover intention*”. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan regresi berganda linier (*multiple regression*). Variabel independen dalam penelitian ini *job insecurity* (x_1), kepuasan (x_2), serta komitmen organisasi (x_3), variabel dependen *turnover intention* (y). Hasil penelitian menunjukkan pada H_1 dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Veronica endro D.S (2005) “*Pengaruh kepuasan kerja, job insecurity, komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan*” Studi empiris Pada Kantor Akuntan Public Diwilayah Semarang. Variabel independen dalam penelitian ini kepuasan kerja (x_1), masa kerja (x_2), *job insecurity* (x_3), komitmen

organisasi (x_4) variabel dependen keinginan berpindah karyawan (y). Metode yang digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan analisis yang dilakukan kepuasan kerja, masa kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negative sedangkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan

Novita sidharta (2011) "*Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention*, Studi empiris pada karyawan bagian operator Di salah satu perusahaan Garment Di Cimahi". Penelitian ini menggunakan regresi berganda. 1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intentions* hingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti .2 Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negative terhadap *turnover intention*. 3.Terdapat hubungan yang negative dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Mona tiorina manurung (2012) "*Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions* ,Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) variabel terikat *turnover Intentions* (y). Metode yang digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan stres kerja sebagai variabel perantara sehingga metode yang digunakan analisis jalur (*Path*). Perbedaan juga terletak pada objek penelitian yaitu Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

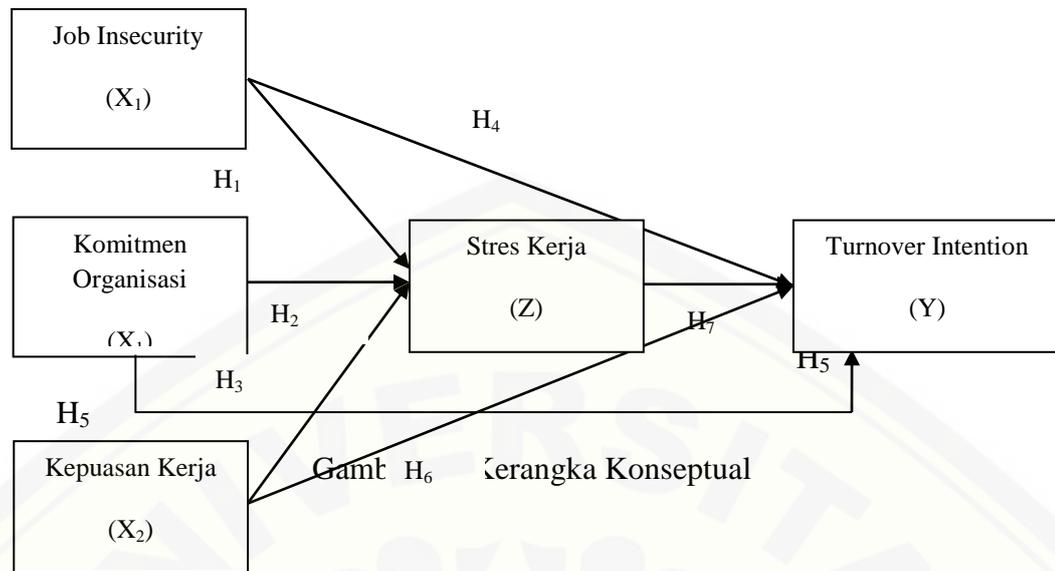
NO	Peneliti dan Tahun	Variabel	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
1	M.M Dewi Yuliani.K (2005)	<i>job insecurity</i> (x ₁),kepuasan (x ₂),komitmen organisasi (x ₃), <i>turnover intentions</i> (y)	regresi berganda linier	<i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja,serta Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Veronica Endro D.S (2005)	kepuasan kerja (x ₁), masa kerja (x ₂), <i>job insecurity</i> (x ₃),komitmen organisasi (x ₄) keinginan berpindah karyawan (y)	analisis regresi berganda	Berdasarkan analisis yang dilakukan kepuasan kerja, masa kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negative sedangkan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan
3	Novita (2011).	Sidharta komitmen organisasi (x ₁), kepuasan (x ₂), <i>turnover intention</i> (y).	regresi berganda	1.Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> hingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti .2 Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negative terhadap <i>turnover intention</i> . 3.Terdapat hubungan yang negative dan signifikan antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i>
4	.Mona Manurung (2012)	Tiorina Stres Kerja (X ₁) dan Kepuasan Kerja (X ₂) Variabel terikat <i>Turnover Intentions</i> (y)	regresi berganda	Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Hipotesis pertama (H2) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i> .

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Suciati (tanpa tahun) adanya peraturan perusahaan yang semakin ketat dan banyaknya sanksi yang timbul hanya dalam kasus kecil, sehingga membuat karyawan merasa tidak aman dalam bekerja. Ketidak amanan dalam bekerja dan beban kerja yang berat maka akan memberikan dampak negatif yaitu terjadinya stres kerja pada karyawan. Jika karyawan merasakan stres kerja yang terus menerus akan memicu keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan (Gabriela, 2015)

Menurut penelitian Alimatus (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan stres kerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, cenderung akan diikuti oleh semakin rendah stres kerja karyawan bersangkutan, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi stres kerjanya. Angle dan Perry; Bateman dan Stresser (dalam Manurung, 2012) menyebutkan “individu dengan komitmen organisasional tinggi relatif lebih mampu beradaptasi sehingga memungkinkan individu tersebut untuk mengembangkan perilaku yang lebih akomodatif dalam merespon tekanan-tekanan di lingkungan kerja yang dapat membahayakan keseimbangan psikis individu”.

Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menganggap pekerjaan sebagai beban yang berat yang harus dikerjakan. Kepuasan kerja yang rendah akan menaikkan stres kerja. Handoko (2011:196) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan akan menjadi frustrasi.



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Dari hasil studi yang dilakukan Greenglass, Burke dan Fiksenbaum 2002 (dalam Adhian, 2010) ditemukan adanya pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap karyawan salah satunya yaitu meningkatnya gangguan fisik dan gangguan psikologis. Teori tersebut juga didukung dengan penelitian dari Triantoro (2011) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki efek terhadap peningkatan stres kerja dikalangan staf akademik.

Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : *Job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja

Teori dari Angle and Perry; Bateman and Stresser (dalam Manurung, 2012) menyebutkan “Individu dengan komitmen organisasional tinggi relatif lebih mampu beradaptasi sehingga memungkinkan individu tersebut untuk mengembangkan perilaku yang lebih akomodatif dalam merespon tekanan-tekanan di lingkungan kerja yang dapat membahayakan keseimbangan psikis individu”. Teori tersebut juga didukung dengan penelitian dari Alimatus (2007)

penelitian pada karyawan PT Madu Baru (PG/PS Madukismo) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan stres kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja

Teori dari Handoko (2011:196) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil. Teori tersebut juga didukung dengan penelitian Chadek (2014) penelitian yang dilakukan pada karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara dengan hasil penelitian ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan karyawan dengan stres kerja.

Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

2.4.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Pasewark dan Strawser (Nur, 2005) *job insecurity* membawa dampak pada sikap karyawan, penurunan komitmen bahkan keinginan untuk *turnover*. Teori tersebut juga didukung dengan penelitian Freza (2014) studi pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang dengan hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄ : *Job Insecurity* berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intentions*

Pasewark dan Strawser (Nur, 2005) Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk tetap berada dalam posisinya yang aman. Teori tersebut juga didukung dengan penelitian dari Rohadi (2010) penelitian studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₅ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

2.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Wexley dan Yukl (Gama, 2011) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) dan perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas. Teori tersebut juga didukung dengan penelitian dari Agung (2013) dengan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor.

Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₆ :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

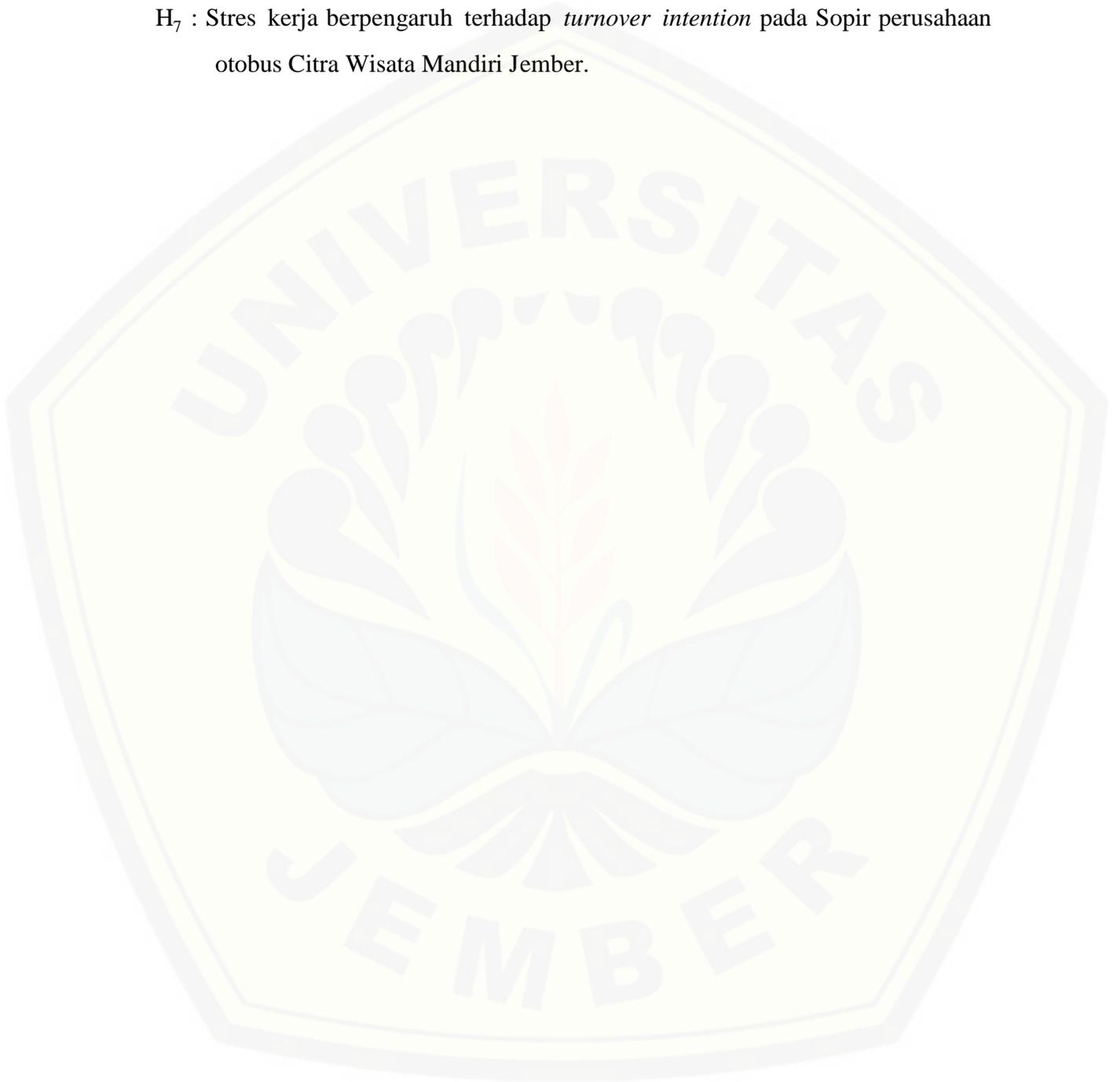
2.4.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) Gibson (dalam Manurung, 2011). Teori tersebut juga didukung dengan penelitian dari Agung (2013) dengan hasil stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

karyawan PT. Unitex di Bogor.

Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₇ : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tujuan penelitian dan rumusan masalah, penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis sehingga penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path*) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara langsung maupun tidak langsung. Dari hasil penelitian kemudian menginterpretasi, menyimpulkan dan memberi saran dari analisis data.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang didapat dari perhitungan statistik dari penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dengan teknik wawancara lisan kepada pemilik perusahaan untuk mendapatkan gambaran perusahaan dan penyebaran koesioner yang disebarkan peneliti untuk seluruh sopir bus perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember, isi kuesioner tentang pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar yang berisi pernyataan yang diisi oleh responden. Pernyataan berisi tentang masalah dalam penelitian yang terkait dengan variabel *job insecurity*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*, stres kerja.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menanyakan informasi yang diperlukan pada pihak yang berhubungan. Proses wawancara

digunakan untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang terjadi dalam perusahaan dan untuk memperoleh gambaran perusahaan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Sopir bus yang berjumlah 35 Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember. Karena jumlah anggota populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi yang ada akan dijadikan sampel sehingga pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus.

3.5 Identifikasi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu: variabel independen (x), variabel Perantara (z), variabel dependen (y)

a. Variabel independen (x)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain dalam model. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job insecurity* (x_1), komitmen organisasi (x_2), kepuasan kerja (x_3).

a. Variabel perantara (z)

Variabel perantara adalah variabel yang fungsinya bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Anwar, 2011:51). Variabel perantara dalam penelitian ini adalah stres Kerja (z).

b. Variabel dependen (y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intentions* (y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk menyederhakan bahasan dalam setiap variabel, maka peneliti menetapkan indikator masing-masing variabel dibawah ini:

a. *Job insecurity* (x_1)

Job insecurity merupakan kondisi psikologis karyawan merasa tidak aman

karena ancaman dan ketidakpastian dari lingkungan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* adalah:

- 1) Status seseorang dalam jabatan
 - 2) Usia
 - 3) Jadwal pekerjaan
 - 4) Upah
- b. Komitmen organisasi (x_2)
- Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk memberikan yang terbaik dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah.
- 1) Rasa bangga terhadap organisasi
 - 2) Kebutuhan akan pekerjaan
 - 3) Rasa berkorban
- c. Kepuasan kerja (x_3)
- Kepuasan Kerja merupakan persepsi seorang karyawan baik positif maupun negative terhadap pekerjaannya. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember
- 1) Kebebasan pekerja dalam menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja
 - 2) Fasilitas kantor
 - 3) Supervisi
 - 4) Hubungan dengan teman sekerja (*co-workers*)
 - 5) Pemenuhan kebutuhan
 - 6) Hasil dari harapan yang terpenuhi
- d. Stres kerja (z)
- Stres kerja merupakan kondisi psikologis karena tekanan baik dari faktor eksternal, faktor internal yang membebani melebihi daya yang dimiliki karyawan. Menurut Robbins (2006:800) Indikator untuk mengukur stress kerja pada Sopir perusahaan Citra Wisata Mandiri Jember
- 1) Gejala fisiologis
 - 2) Gejala psikologis

3) Gejala perilaku

e. *Turnover intentions*

Turnover intentions adalah niat karyawan ingin meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Indikator yang digunakan dalam mengetahui *turnover intentions*

- 1) Absensi yang meningkat
- 2) Mulai malas bekerja
- 3) Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja
- 4) Keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. “Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan”(Anwar, 2011:59)

Skor yang digunakan dalam penelitian untuk variabel sebagai berikut:

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

Menurut Anwar (2011:60), ada beberapa alasan poin tengah (netral) digunakan dalam skala likert, yaitu:

- a. Memasukkan poin netral merupakan satu cara agar responden benar-benar dapat memilih sesuai dengan sikap atau persepsinya ketika mereka memang bersikap netral dengan apa yang mereka rasakan atau pikirkan. Menghilangkan poin netral akan menambah kesalahan karena memaksa responden yang sebenarnya mempunyai penilaian netral untuk memilih

yang tidak mencerminkan perasaan atau pikiran mereka.

- b. Para responden dapat merasa frustrasi ketika terpaksa harus menentukan pilihan yang sebenarnya tidak cocok dengan perasaan atau pikiran mereka. Hal ini dapat mendorong mereka menjawab asal-asalan, tidak mengembalikan kuisisioner, atau memberikan jawaban yang sebenarnya tidak benar.
- c. Ketika melakukan perhitungan rata-rata untuk item kuisisioner, variabel, atau dimensi, beberapa rata-rata akan selalu mempunyai nilai tengah pada skala. Jadi, sangatlah tidak masuk akal jika mendiskusikan hasil yang mempunyai nilai tengah, tetapi item-item pada kuisisioner tidak mempunyai pilihan nilai tengah.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kecocokan antara alat ukur yang digunakan dengan tujuan dari pengukuran. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *Product Moment Pearson's* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan ;

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *Product Moment Pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

b. Uji reliabilitas

Menurut Imam (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

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

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

c. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Langkah-langkah yang digunakan dalam uji normalitas data adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

H_0 : Data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

H_a : Data yang digunakan berdistribusi normal.

2) Menentukan *level of significant*

level of significant yang akan digunakan adalah $\alpha = 5\%$

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima atau ditolak dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 diterima : $P_{\text{value}} < 0,05$

H_0 ditolak : $P_{\text{value}} > 0,05$

4) Menarik kesimpulan

H_0 diterima jika $P_{\text{value}} < 0,05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan tidak berdistribusi normal. H_0 ditolak $P_{\text{value}} > 0,05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

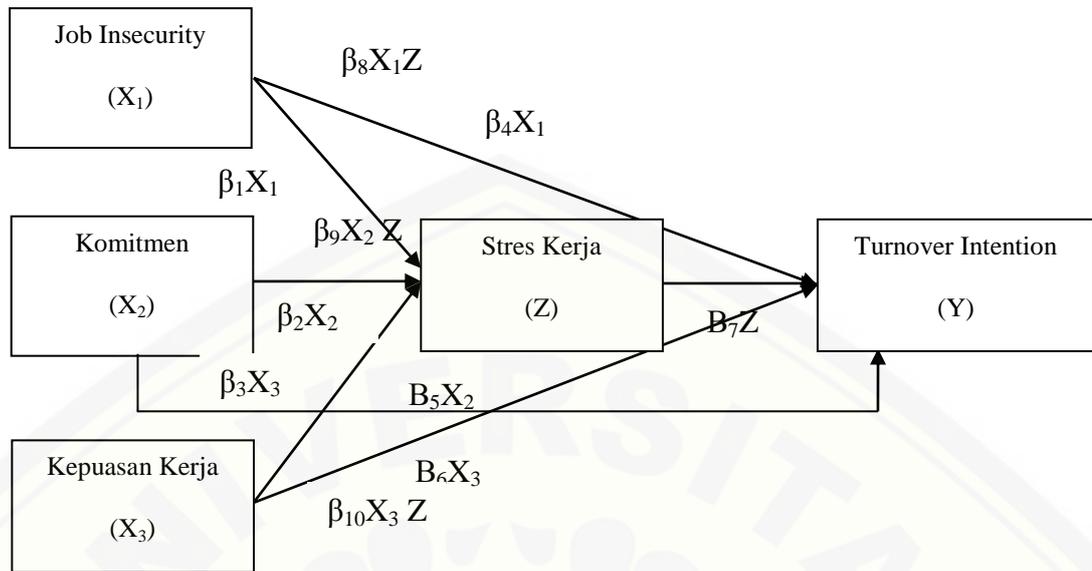
3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut ;

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan antar variabel 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 antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur .



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Model analisis jalur yang digunakan diuraikan dalam persamaan struktural berikut ini:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Z + \beta_8 X_1 Z + \beta_9 X_2 Z + \beta_{10} X_3 Z + \varepsilon_2 \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Keterangan ;

- X₁ = *Job insecurity*
- X₂ = Komitmen kerja karyawan
- X₃ = Kepuasan kerja karyawan
- Z = Stres kerja
- Y = *Turnover intention*
- $\varepsilon_1, \varepsilon_2$ = Variabel pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan mengidentifikasi apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lain. Salah satu cara untuk melihat multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas pada model.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas pada model.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel *job insecurity* (X_1) komitmen kerja karyawan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intentions* (Y) melalui stres kerja (Z). Rumusnya adalah :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = Test signifikan dengan angka korelasi

bi = Koefisien regresi

Se (bi) = *Standard error* dari koefisien korelasi

Menurut Anwar (2011:138) “Uji-t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Tahap uji-t dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Formulasi Hipotesis

H₀₁ :*Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H_{a1} :*Job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H₀₂ :Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H_{a2} :Komitmen organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H₀₃ :Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H_{a3} :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H₀₄ :*Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H_{a4} :*Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H₀₅ :Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover*

intention pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H_{a5} :Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H₀₆ :Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H_{a6} :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H₀₇ :Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

H_{a7} :Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

b. *Level of significant* yang akan digunakan adalah $\alpha = 5\%$

c. Kriteria pengujian

Ho diterima atau ditolak dengan kriteria sebagai berikut:

Ho diterima : $P_{\text{value}} < 0,05$

Ha ditolak : $P_{\text{value}} > 0,05$

d. Menarik kesimpulan

Ho diterima jika $P_{\text{value}} < 0,05$ maka, dapat dikatakan bahwa data yang digunakan tidak berdistribusi normal . Ho ditolak jika $P_{\text{value}} > 0.05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

3.8.5 *Trimming Theory*

Menurut Riduwan (2008:128) *Trimming Theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008:128):

- a. Merumuskan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - 1) Membuat gambar diagram jalur lengkap
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan
 - 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
 - 4) Menghitung secara individual
 - 5) Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur
 - 6) Merangkum ke dalam tabel
 - 7) Memaknai dan menyimpulkan

3.8.6 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

- a. Perhitungan pengaruh langsung
 - 1) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap stres kerja

$$X_1 \rightarrow Z \quad : \beta_1 X_1$$
 - 2) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap stres kerja

$$X_2 \rightarrow Z \quad : \beta_2 X_2$$
 - 3) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja

$$X_3 \rightarrow Z \quad : \beta_3 X_3$$
 - 4) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intentions*

$$X_1 \rightarrow Y \quad : \beta_4 X_1$$
 - 5) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intentions*

$$X_2 \rightarrow Y \quad : \beta_5 X_2$$
 - 6) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*

$$X_3 \rightarrow Y \quad : \beta_6 X_3$$

7) Pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intentions*

$$Z \rightarrow Y \quad : \beta_7 Z$$

b. Perhitungan pengaruh tidak langsung

1) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y \quad : \beta_8 X_1, \beta Z$$

2) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* melalui stres Kerja

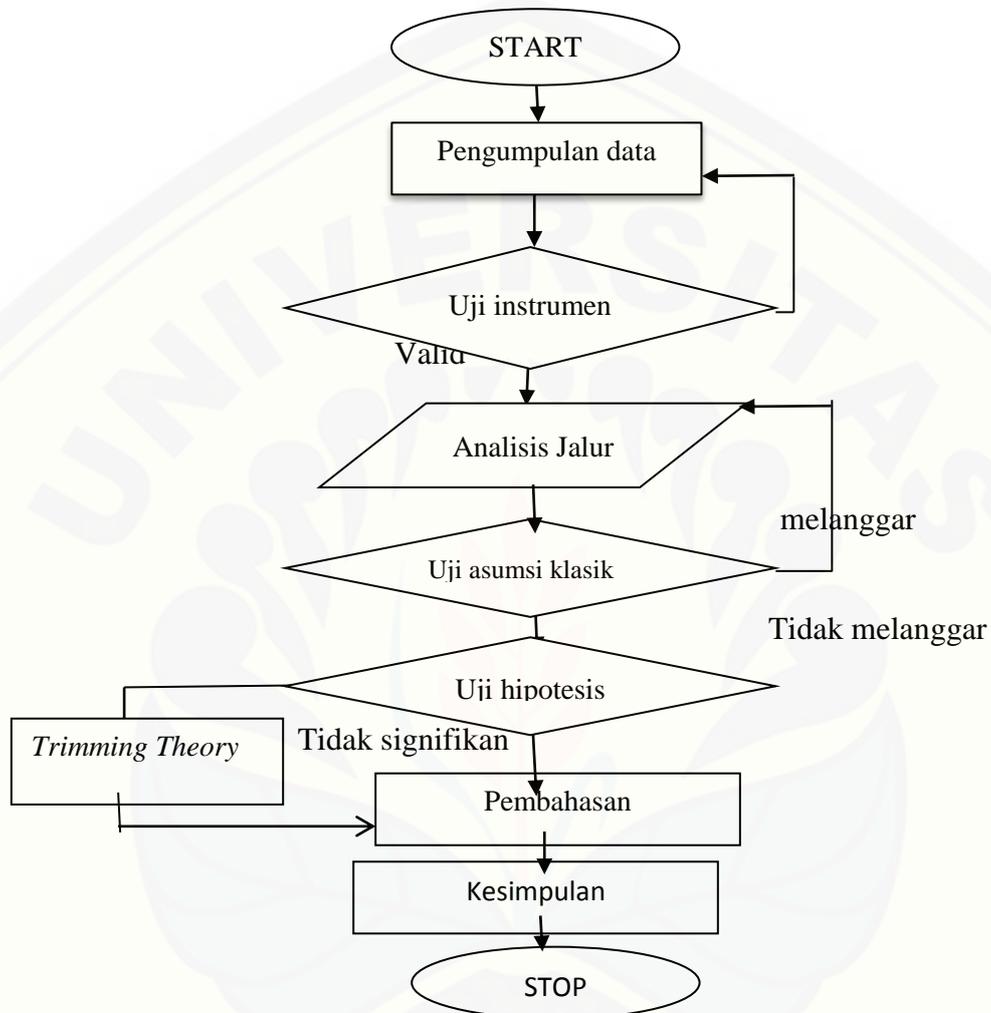
$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y \quad : \beta_9 X_2, \beta Z$$

3) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui stres Kerja

$$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y \quad : \beta_{10} X_3, \beta Z$$

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah ditunjukkan pada gambar 3.2



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a) Start , yaitu tahap persiapan penelitian terhadap masaah yang dihadapi.
- b) Pengumpulan data, yaitu pengumpulan data yang dibutuhkan melalui wawancara, studi pustaka dan penyebaran koesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c) Uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribudi normal atau tidak ,Mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, mengetahui keandala data. Setelah data valid dan reliabel, maka data tersebut diolah degan menggunakan analisis jalur. Namun jika hasil uji dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya.
- d) Analisis jalur (*Path Analisis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung
- e) Uji asumsi klasik, dalam uji asumsi klasik digunakan untuk memenuhi kriteria tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas,dan uji normalitas
- f) Uji t, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
 - 1) Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*)
 - 2) Apabila jalur terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung
- g) Pembahasan, intrepretasi output SPSS
- h) Simpulan dan saran, menyimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh dan memberikan saran dari hasil penelitian tersebut
- i) Stop, yaitu berakhirnya penelitian yang dilakukan

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan Otobus Citra Wisata Mandiri Jember

4.1.1 Profil Perusahaan Otobus Citra Wisata Mandiri Jember

Pada tahun 2002 perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri didirikan oleh Bapak Kuswanto. Pada awal berdiri perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember hanya memiliki hanya memiliki 5 bus dengan trayek Jember-Bali. Berawal dari 5 bus yang dimiliki perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember terus mengembangkan sayapnya. Melalui kerja keras sang pemilik, perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember mendapatkan kepercayaan di masyarakat. Sekarang perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember mengembangkan sayapnya dengan menambah trayek Jember-Surabaya dengan 24 armada yang dimiliki.

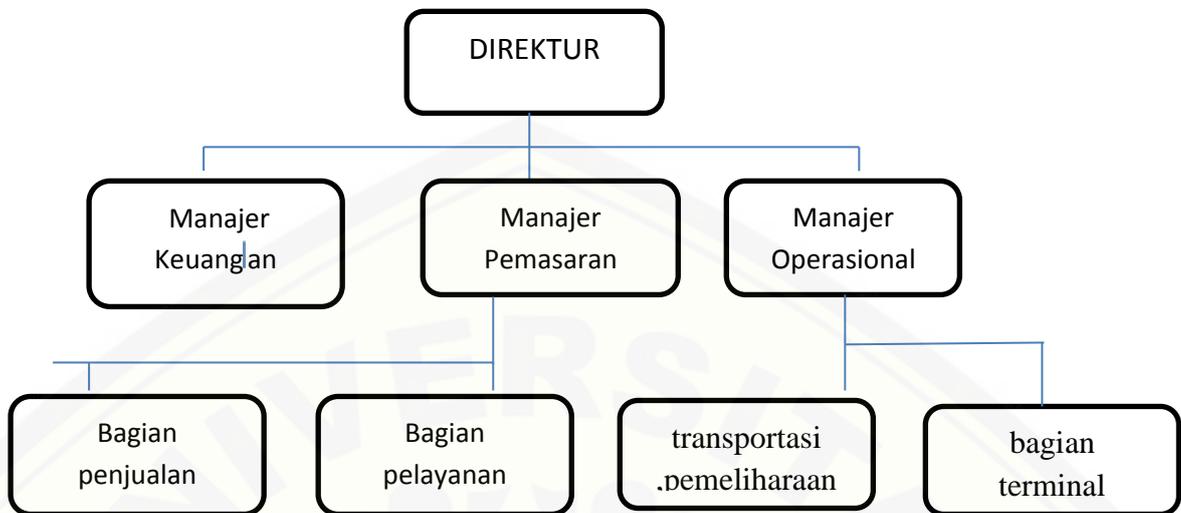
Persaingan bisnis transportasi darat bukan menjadi kendala bagi perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember untuk mengembangkan bisnisnya dengan menambahkan trayek Jember-Surabaya dibantu dengan 110 personil yang terdiri dari sopir, kernet dan kondektor serta dengan menggunakan 24 armada. perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember juga telah siap melayani pangsa pasar carter bis.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Otobus Citra Wisata Mandiri Jember

Visi misi perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember adalah sebagai berikut:

- a. Visi
Menjadi perusahaan transportasi darat terbesar di Indonesia Memberikan pelayanan yang bertaraf nasional
- b. Misi
Memberikan pelayanan yang memuaskan customer dengan Cepat, Aman, Nyaman, Tepat waktu

4.1.3 Struktur organisasi perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember



Gambar 4.1 Struktur Organisasi P.O CWM Jember, April 2015

4.1.4 Tugas dan Wewenang

a. Tugas Direktur Utama

- 1) Sebagai pimpinan perusahaan .
- 2) Memiliki wewenang mengambil keputusan perusahaan apabila dianggap perlu adanya keputusan.

b. Tugas manajer pemasaran

- 1) Membina untuk pengembangan pasar.
- 2) Pelayanan penumpang dan barang, serta awak bus.
- 3) Penjualan, bagian tarif, bagian promosi, dan bagian pelayanan.
- 4) Direktur pemasaran mempunyai beberapa bagian yaitu bagian penjualan, bagian pelayanan.

c. Tugas manajer Operasi

- 1) Bertugas mengatur pelaksanaan tugas keselamatan perjalanan
- 2) Pengaturan awak bus, perjalanan (trayek) penjadwalan keberangkatan, pengendalian pergerakan bus, dan penyediaan bahan bakar.
- 3) Manajer operasi membawahi beberapa bagian, yaitu bagian transportasi dan pemeliharaan, dan bagian terminal.

d. Tugas manajer keuangan

- 1) Bertugas membina pelaksanaan tugas dibidang keuangan, dan bagian umum.

4.2 Data Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember yang berjumlah 35 orang tahun 2015. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan lama berkerja, dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember adalah responden yang memiliki usia diatas 40 tahun yaitu sebesar 51,42%

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	2	5,71%
31 – 35 tahun	6	17,14%
36 – 40 tahun	9	25,71%
Diatas 40 tahun	18	51,42%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

b. Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja

Lama berkerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
2 – 6 tahun	6	17,14%
6 – 10 tahun	19	54,28%
dias 10 tahun	10	28,57%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Lama berkerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 35 responden, yaitu 2 – 6 tahun, 6 – 10 tahun dan diatas 10 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 2 kelompok dari 35 responden, yaitu, SMP dan SMA. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMP	8	22,85%
SMA	27	77,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember adalah responden telah berpendidikan SMA, sedangkan minoritas responden yang menjadi Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember adalah responden telah berpendidikan SMP.

4.3 Data Turnover

Data *turnover* Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember 2012-2014 dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Data *turnover* Sopir Jember 2012-2014

Keterangan	2012	2013	2014
Jumlah awal	37	34	30
Jumlah masuk	2	2	7
Jumlah keluar	5	6	2
Jumlah akhir	34	30	35

Sumber : Perusahaan CWM Jember 2015

Berdasarkan data *turnover* Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember dapat dihitung tingkat presentate *turnover* dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turn Over*)

Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut

$$\frac{\Sigma(\text{yang keluar} - \text{yang masuk}) \times 100}{1/2 \Sigma(\text{karyawan yang awal} + \text{karyawan akhir})}$$

$$\text{Turnover 2012} = \frac{3 \times 100\%}{35.5} = 8.5\%$$

$$\text{Turnover 2013} = \frac{4 \times 100\%}{32} = 12.5\%$$

$$\text{Turnover 2013} = \frac{4 \times 100\%}{32.5} = 12.3\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*) presentate tingkat *turnover* mengalami kenaikan pada tahun 2012 ke 2013 sedangkan pada tahun 2013-2014 mengalami penurunan.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kecocokan antara alat ukur yang digunakan dengan tujuan dari pengukuran. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *Product Moment Pearson's*, dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Tabel 4.5 Hasil uji validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	α	Keterangan
X _{1,1}	0,741	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,2}	0,623	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,3}	0,638	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,4}	0,723	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,1}	0,861	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,2}	0,877	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,3}	0,861	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,4}	0,816	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,1}	0,875	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,2}	0,863	0,000	< 0,05	Valid

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
X _{3,3}	0,876	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,4}	0,843	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,5}	0,898	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,6}	0,852	0,000	< 0,05	Valid
Z ₁	0,594	0,000	< 0,05	Valid
Z ₂	0,668	0,000	< 0,05	Valid
Z ₃	0,673	0,000	< 0,05	Valid
Z ₄	0,633	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,668	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,590	0,000	< 0,05	Valid
Y ₃	0,590	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,825	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pada masing-masing pertanyaan mempunyai hasil $0,000 < 0,05$, sehingga pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

Berikut pada Tabel 4.6 disajikan hasil pengujian reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,685	> 0,6	4	Reliabel
X ₂	0,726	> 0,6	4	Reliabel
X ₃	0,781	> 0,6	6	Reliabel
Z	0,658	> 0,6	4	Reliabel
Y	0,627	> 0,6	4	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,685, 0,726, 0,781, 0,658 dan 0,627 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji normalitas

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%

Tabel 4.7 Hasil uji normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			
	Sig.		<i>Cutt off</i>	Keterangan
X ₁	0,248	>	0,05	Normal
X ₂	0,126	>	0,05	Normal
X ₃	0,159	>	0,05	Normal
Z	0,279	>	0,05	Normal
Y	0,256	>	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,248, 0,126, 0,159, 0,279 dan 0,256 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Analisis Jalur

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau perantara dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau perantara terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan variabel perantara yaitu stres kerja, serta variabel *dependen* yaitu *turnover intentions*. Berikut pada Tabel 4.8 disajikan hasil analisis jalur

Tabel 4.8 Hasil analisis jalur

<i>Standerdized</i>		<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Sig.	<i>a</i>	Keteranga n
Jalur	Beta (β)					
X ₁ → Z	0,480	3,619	> 2,039	0,001	< 0,05	Signifikan
X ₂ → Z	-0,378	-3,235	> 2,039	0,008	< 0,05	Signifikan
X ₃ → Z	-0,363	-3,107	> 2,039	0,015	< 0,05	Signifikan
X ₁ → Y	0,745	3,303	> 2,039	0,000	< 0,05	Signifikan

<i>Standardized</i>		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
Jalur	Beta (β)					
$X_2 \rightarrow Y$	-0,348	-3,286	> 2,039	0,009	< 0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	-0,492	-4,183	> 2,039	0,000	< 0,05	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,745	6,415	> 2,039	0,000	< 0,05	Signifikan
ϵ_1	0,664	-	-	-	-	-
ϵ_2	0,641	-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 6 - 9

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.8, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah :

$$Z = 0,480 + (-0,378) + -0,363 + 0,664 \epsilon_1$$

$$Y = 0,745 + (-0,348) + (-0,492) + 0,745 + 0,641 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $35-3-1 = 31$. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dan variabel perantara yaitu stres kerja, serta variabel *dependen* yaitu *turnover intentions*. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

a. Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja

Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan karena pvalue lebih rendah dari pada α ($0,001 < 0,05$). Oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya jika ada peningkatan pada variabel *job insecurity* maka ada peningkatan stres kerja.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja

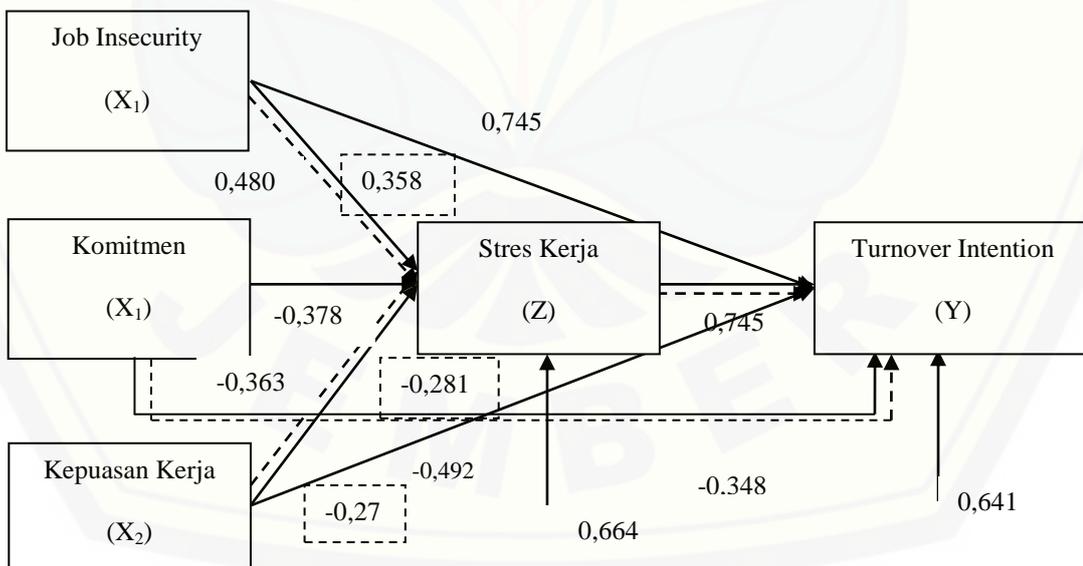
Pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja adalah negative dan signifikan karena p value lebih rendah dari pada α ($0,008 < 0,05$) . Oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi akan menurunkan stres kerja.

- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja
Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja adalah negative dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α ($0,015 < 0,05$). Oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan stres kerja
- d. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions*
Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* adalah positif dan signifikan karena p value lebih rendah dari pada α $0,000 < 0,05$. Oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Artinya jika ada peningkatan pada variabel *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intentions*.
- e. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions*
Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* adalah negative dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α . ($0,009 < 0,05$) Oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intentions* Artinya jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi menurunkan *turnover intentions*.
- f. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*
Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* adalah negative dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α ($0,000 < 0,05$). Oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* Artinya jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja menurunkan *turnover intentions*
- g. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions*
Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* adalah positif dan signifikan karena karena p value lebih rendah dari pada α ($0,000 < 0,05$). Oleh karena H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* Artinya jika ada peningkatan pada variabel stres kerja menaikkan *turnover intentions*

- h. Pengaruh $e1$ variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z
- $$= \sqrt{1 - R}$$
- $$= \sqrt{1 - 0,559}$$
- $$= \sqrt{0,441}$$
- $$= 0,664 \text{ atau } 66,4\%$$
- i. Pengaruh $e2$ variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y
- $$= \sqrt{1 - R}$$
- $$= \sqrt{1 - 0,589}$$
- $$= \sqrt{0,411}$$
- $$= 0,641 \text{ atau } 64,1\%$$

4.4.3 Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”. Berdasarkan Tabel 4.8, berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya



Gambar 4.2 : Hasil Analisis Jalur

Sumber : Tabel 4.8 dan Lampiran 6 – 8

- a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)
- 1) Pengaruh langsung variabel *job insecurity* terhadap stres kerja adalah sebesar 48%;
 - 2) Pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap stres kerja adalah sebesar -37,8%;
 - 3) Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja adalah sebesar -36,3%;
 - 4) Pengaruh langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intentions* adalah sebesar 74,5%;
 - 5) Pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* adalah sebesar -34,8%;
 - 6) Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* adalah sebesar -49,2%;
 - 7) Pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intentions* adalah sebesar 74,5%.
- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
1. Pengaruh secara tidak langsung variabel *job insecurity* melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* $(0,480 \cdot 0,745) = 0,358$ atau 35,8%
 2. Pengaruh secara tidak langsung variabel komitmen organisasi melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* $(-0,378 \cdot 0,745) = -0,281$ atau -28,1%
 3. Pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* $(-0,363 \cdot 0,745) = -0,270$ atau -27%.
- c. *Total Effect*
1. *Total Effect* : $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,745 + 0,358 = 1,103$ atau 110,3%;
 2. *Total Effect* : $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $-0,348 + (-0,281) = -0,629$ atau -62,9%;
 3. *Total Effect* : $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $-0,492 + (-0,270) = -0,762$ atau -76,2%

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier*

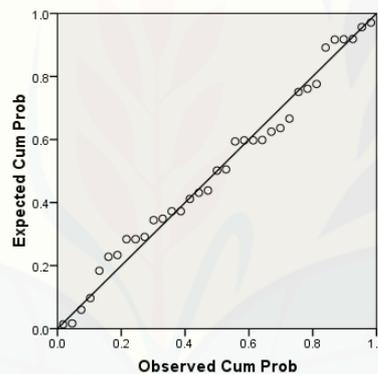
Unbiased Estimator). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

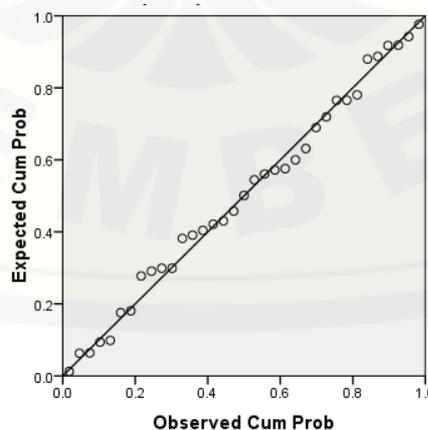
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas model pada Gambar 4.3 dan 4.4



Gambar 4.3 Hasil Uji normalitas pada variabel dependen stres kerja

Sumber : Lampiran 6



Gambar 4.4 Hasil uji normalitas pada variabel dependen *turnover intentions*

Sumber : Lampiran 7

Gambar 4.3 dan 4.4 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji multikolinieritas

Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Salah satu cara untuk melihat multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* dengan ketentuan:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas pada model.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas pada model.

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
X ₁	1,360	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	2,842	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₃	3,755	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6 – 7

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

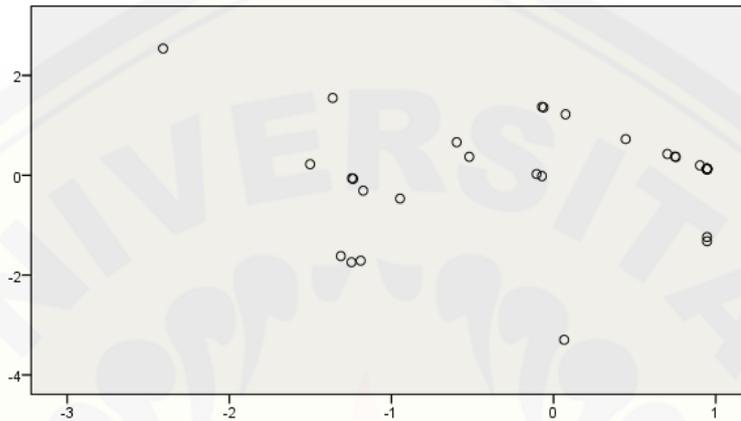
c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

1. Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;

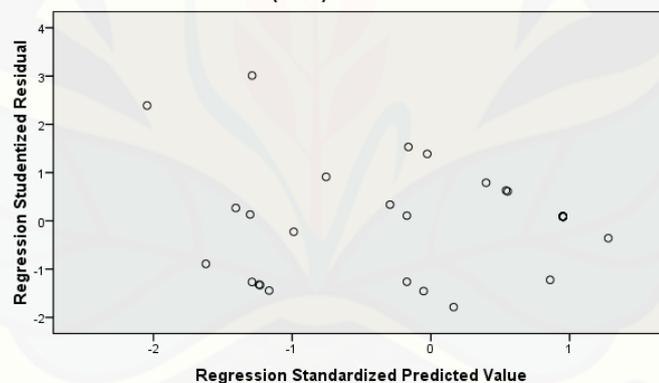
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 4.3 dan 4.4, sebagai berikut ;



Gambar 4.5 Hasil Uji heteroskedastisitas pada variabel dependen stres kerja

Sumber: Lampiran 6



Gambar 4.6 Hasil uji heteroskedastisitas dependen *turnover intentions*

Sumber: Lampiran 7

Gambar 4.5 dan 4.6, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel *job insecurity* maka akan meningkatkan stres kerja. Rasa kekhawatiran seorang Sopir terhadap pekerjaannya dengan takut digantikan oleh Sopir yang lebih baik dalam jasa transportasi memberikan rangsangan tersendiri bagi Sopir yang berkerja diperusahaan Citra Wisata Mandiri, adanya batasan usia didalam berkerja sebagai seorang Sopir telah memberikan juga rasa kekhawatiran terhadap Sopir yang telah berada diatas usia lanjut karena Sopir yang ada umumnya berusia lanjut. Hasil penelitian ini mendukung teori Greenglass, Burke dan Fiksenbaum 2002 (dalam Adhian, 2010) mengemukakan adanya pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap karyawan salah satunya yaitu meningkatnya gangguan fisik dan gangguan psikologis

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Triantoro (2011) menyatakan *job insecurity* memiliki efek terhadap peningkatan stress kerja.

4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi maka akan menurunkan stres kerja. Sopir yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya sehingga rasa bangga akan suatu pekerjaan yang dimilikinya akan memberikan rasa gairah yang lebih didalam menjalankan tugasnya sebagai seorang Sopir. Sopir akan berkerja ekstra meski pekerjaan yang ada akan menjadikan Sopir tersebut sedikit terbebani atau menjadikannya mengalami stres. Seorang Sopir akan rela menjalankan tugasnya dari siang hari sampai dengan malam hari selama perjalanan untuk mengantarkan

penumpang sampai dengan tujuannya dengan selamat, komitmen yang ada akan lebih meningkatkan gairah dan semangat didalam berkerja. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Angle dan Perry; Bateman dan Stresser (dalam Manurung, 2012) menyebutkan “Individu dengan komitmen organisasional tinggi relatif lebih mampu beradaptasi sehingga memungkinkan individu tersebut untuk mengembangkan perilaku yang lebih akomodatif dalam merespon tekanan-tekanan di lingkungan kerja yang dapat membahayakan keseimbangan psikis individu”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Alimatus (2007) penelitian pada karyawan PT Madu Baru (PG/PS Madukismo) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan stres kerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka akan menurunkan stres kerja. Sopir yang merasa puas terhadap pekerjaannya karena pekerjaan yang ada telah menjadi bagian darinya maka tanggungjawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam menangani permasalahan jasa transportasi akan sangat tergantung dari kesesuaian kerja sopir terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kepuasan kerja Sopir memegang peranan penting didalam menjaga keselamatan penumpang selama proses perjalanan atau transportasi, pekerjaan sebagai Sopir merupakan pekerjaan yang relatif berat karena akan berurusan dengan berbagai macam kondisi selama perjalanan, kepuasan kerja karyawan akan menurunkan stres kerja dari tugas dan tanggungjawabnya karena pekerjaan yang ada merupakan pekerjaan yang sangat sesuai dengan kepribadiannya. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Handoko (2011:196) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan akan menjadi frustrasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Chadek (2014) penelitian yang dilakukan pada karyawan pada bagian tenaga penjualan

UD Surya Raditya Negara dengan hasil penelitian ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan karyawan dengan stres kerja.

4. 5.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel *job insecurity* maka akan meningkatkan *turnover intentions*. Rasa kekhawatiran Sopir terhadap keahlian kerjanya, batasan usia didalam bidang pekerjaannya merupakan beban yang dialami oleh para Sopir selama proses kerjanya, Sopir akan cenderung merasa khawatir dan berfikir untuk mencari pekerjaan yang lainnya yang dapat menunjang pekerjaannya atau kebutuhannya. Hasil penelitian ini mendukung teori Pasewark and Strawser (Nur, 2005) *job insecurity* membawa dampak pada sikap karyawan, penurunan komitmen bahkan keinginan untuk *turnover*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Freza (2014) studi pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang dengan hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intentions*

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intentions*. Sopir yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan kualitas kerja yang baik bagi pelanggannya atau penumpangnya, dan kesediaan untuk berkerja ekstra terhadap tugas yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan akan memberikan dan membentuk dorongan yang aktif kepada Sopir didalam berkerja, Sopir akan senantiasa berkerja baik, dan ingin tetap berkerja untuk perusahaannya. Komitmen akan memberikan solusi terhadap rasa keinginan berpindah didalam pekerjaannya, karena Sopir telah berkomitmen akan cenderung lebih menerima apa yang diberikan perusahaan kepada Sopir.

Hasil penelitian ini mendukung teori Pasewark dan Strawser (Nur, 2005) Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap Sopir dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah Sopir meninggalkan perusahaan untuk tetap berada dalam posisinya yang aman.

4.5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intentions*. Sopir yang bangga terhadap pekerjaannya akan berkerja dengan baik tanpa mengawatirkan atau mencari pekerjaan baru yang sesuai atau lebih sesuai dengan dia butuhkan, Sopir akan tetap berkerja dengan penuh semangat untuk tetap dapat memajukan perusahaan dimana Sopir itu mendapatkan sebuah sosialisasi, pekerjaan, aktualisasi dan upah yang layak. Hasil penelitian ini mendukung teori Wexley dan Yukl (Gama, 2011) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) dan perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Agung (2013) dengan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor.

4.5.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel stres kerja maka akan meningkatkan *turnover intentions*. Stres kerja yang dialami oleh Sopir a selama berkerja, dapat ditunjukkan dengan kondisi yang tidak sesuai secara fisiologis atau psikologis, Sopir cenderung tidak akan mengejar target yang telah diberikan oleh pihak manajemen perusahaan. Sopir

akan cenderung meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Sopir didalam jasa transportasi. Stres kerja yang dialami biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian jadwal yang diterapkan perusahaan, beban target kerja yang tinggi, rekan kerja yang tidak sesuai serta kondisi mobil yang kurang baik, ini akan mengakibatkan Sopir berfikir untuk mencari pekerjaan baru atau yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung teori Gibson (dalam Manurung, 2011) pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Agung (2013) dengan hasil stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor.

4.5.8 Pengaruh *Job Insecurity* Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres

Penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* membuktikan bahwa rasa kecewa dari seorang Sopir terhadap ketidaksesuaian manajemen terkait dengan batasan usia didalam berkerja, beban kerja yang dirasa berlebih, pergantian Sopir dengan baru, dan lain sebagainya tentunya akan memberikan atau membentuk stres kepada Sopir selama berkerja, Sopir yang stres tidak akan berkerja secara baik dan maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian dan akan cenderung meninggalkan target kerja yang harus dan wajib dicapai, jika perusahaan tidak mengerti apa yang harus diperbuat maka sopir akan cenderung berfikir mencari pekerjaan baru yang lebih baik, sesuai dan memiliki potensi dimasa yang akan datang.

4. 5.9 Pengaruh Komitmen Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* membuktikan bahwa dengan komitmen Sopir akan setia terhadap perusahaannya dimana dia berkerja dan bangga terhadap pekerjaannya akan memberikan atau menjadikan Sopir lebih bersedia berkerja lebih untuk perusahaan dimana Sopir tersebut berkerja, Sopir akan melaksanakan berbagai macam pencapaian yang sesuai dan diharapkan oleh perusahaan selama

Sopir tersebut berkerja. Keadaan atau kondisi ini akan memberikan penurunan terhadap rasa stres kerja dan merupakan keuntungan dari perusahaan, Sopir tidak akan mempersepsikan secara negatif perusahaannya dimana tempat dia berkerja.

4. 5.10 Pengaruh Kepuasan Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intentions* membuktikan bahwa dengan Sopir yang puas terhadap upah yang diberikan perusahaan kepada dirinya yang berkerja merupakan rasa yang dapat memberikan kebahagiaan kepada siapapun yang berkerja, rekan kerja yang sesuai juga dapat menunjang kerja sama yang baik selama proses berkerja, kesesuaian manajemen yang relatif fleksibel dan sesuai dengan keinginan mayoritas Sopir juga akan memberikan rasa puas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang ada, tentunya akan memberikan efek yang baik kepada Sopir yang bertugas sesuai dengan harapan perusahaannya, Sopir akan berkerja ekstra meskipun pekerjaan yang ada akan memberikan stres atau beban selama berkerja, namun Sopir akan menganggap hal tersebut sebagai sesuatu resiko yang wajar selama proses kerja.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan tingkat stres karena perbedaan masa kerja sopir. Tingkat stres sopir baru dengan sopir lama tentu tidak sama.
- b. Penelitian ini tidak secara eksplisit mencoba membandingkan atau melihat efek umur sopir dan tingkat pendidikan berkenaan dengan minat keluar kerja.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh *job insecurity* positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- b. Ada pengaruh komitmen organisasi negatif dan signifikan organisasi terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen organisasi dalam perusahaan akan menurunkan tingkat stres kerja pada sopir.
- c. Ada pengaruh kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja dalam perusahaan akan menurunkan tingkat stres kerja pada sopir.
- d. Ada pengaruh *job insecurity* positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya *job insecurity* akan membuat sopir ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (*turnover intentions*).
- e. Ada pengaruh komitmen organisasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen organisasi dalam perusahaan akan menurunkan keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (*turnover intentions*).
- f. Ada pengaruh kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja dalam perusahaan akan menurunkan keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (*turnover intentions*).
- g. Ada pengaruh stres kerja positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

- h. Ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- i. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.
- j. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja Sopir perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja untuk mengurangi tingkat stres sopir, dengan memberikan fasilitas yang memadai untuk para sopir.
 - 2) Perusahaan otobus Citra Wisata Mandiri Jember diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja untuk mengurangi tingkat *turnover* sopir dengan cara mengurangi jumlah uang setoran yang ditetapkan, semakin ringan tingkat setoran maka kebutuhan keluarga bisa terpenuhi sehingga mengurangi tingkat *turnover*.
- b. Bagi akademisi dan calon peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan membandingkan perbedaan masa kerja sopir karena tingkat stres sopir baru dengan sopir lama tentu tidak sama juga dapat membandingkan efek umur sopir dan tingkat pendidikan berkenaan dengan minat keluar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhian Nugraha. 2010. "Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya". *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Agung AWS Wasposito. 2013. "Pengaruh Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions pada Karyawan PT. UNITEX Dibogor". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Volume 4, Nomer 1: 97-115.
- Alimatus Sahrah. 2007. "Stres Kerja Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja". *Skripsi*, Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta.
- Anindhita Setianingrum. (Tanpa Tahun). "Hubungan antara Job Insecurity dengan Komitmen Kontinuan pada Karyawan Pelaksana Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus". *Skripsi*. Universitas Muria Kudus.
- Anwar Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, cetakan keempat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Chadek Novi Charisma Dewi. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan Surya Raditya Negara". *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 2, Nomer 2: 120-136.
- Choiril Nur Aswad. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember". *Skripsi*, Universitas Negeri Jember.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Davis, Keith and Newstrom, J. W. 2012. *Perilaku Organisasi (Behavior in Organizations)*. (Terjemahan Agus Dharma) Jakarta : Erlangga.
- Freza Mahaztra Sandi. 2014. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Studi pada Guru SDITasy-Syaamil Bontang". *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Gama Dwi Syafrizal. 2005. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Hotel Horison Semarang". *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.

- Handoko T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hardianti Safitri kurnia. 2011. “Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”. *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: PT Prehallindo.
- Hulaifah Gaffar. 2012. “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. *Skripsi*. Universitas Hasnuddin Makassar.
- Imam Ghozali. 2006. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Nur Wening. 2005. “Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor”. *Jurnal Kinerja*. Volume 9, Nomer 2: 135-147.
- Manurung, Mona Tiorina. 2012. “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Journal Of Management*. Volume 1, Nomer 2: 15-157.
- Mathis, R.L. And Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*, cetakan kesepuluh. (Terjemahan Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- M.M. Dewi Yuliani. K. 2005. “Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention”. *Skripsi* :Universitas Diponegoro Semarang.
- Mondy, Wayne. 2008. Sumber Daya manusia (*Human Resource Management*). (Terjemahan Bayu Airlangga), cetakan 10 Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Pandj Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasewark, W. R., dan Strawser, J. R. 1996. *The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. Behavioral Research in Accounting*, Volume 8: 91-113.

- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Riduwan. 2008. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. (Terjemahan Benyamin Molan), cetakan kesepuluh. PT Indeks.
- Rohadi Widodo. 2010. "Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Studi pada PT PLN Persero APJ Yogyakarta" *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sidharta Novita. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. Volume 10, Nomer 2: 98-113
- Sondang .P Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ghaha Ilmu.
- Supriati. 2013. Pengaruh Organisasi Terhadap Turnover Intentions pada Politeknik Bengkalis. *Jurnal Inovbis*. Volume 1, Nomer 1: 57-73.
- Triantoro Safaria .2011. Peran Religious Coping sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik. *Jurnal Humanitas*. Volume 8, Nomer 2: 64-72.
- Veronica Endro DS. 2005. Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Karyawan (studi empiris pada kanto akutansi publik di wilayah semarang. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijaprana Semarang.
- Wilson Bagun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.

LAMPIRAN 1. KUISIUNER PENELITIAN

Kepada: Yth. Bapak

Sopir P.O Citra Wisata Mandiri Jember

Ditempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak untuk mengisi koesioner ini dengan jujur juga untuk mendapatkan informasi berkaitan tentang **“Pengaruh *Job Insecurity*, *Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir PO CWM Jember*”**

Informasi yang diberikan Bapak digunakan untuk kalangan terbatas artinya hanya digunakan untuk kepentingan ini saja dan peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih telah berkenan meluangkan waktu mengisi koesioner ini

Peneliti

Puput Minanti

110810201065

LEMBAR KUISIUNER**1. Identitas Responden**

Nomer responden : (diisi peneliti)

Umur : Tahun

Lama bekerja : Tahun

Pendidikan terakhir : a.SD b.SMP c.SMA

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- a) Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
- b) Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang disediakan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja .
- c) Skor yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:
 - a) Sangat Setuju (SS) : 5
 - b) Setuju (S) : 4
 - c) Netral (N) : 3
 - d) Tidak setuju (TS) : 2
 - e) Sangat tidak setuju (STS) : 1

a. *Job Insecurity*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Status pekerjaan membuat saya sangat tidak khawatir kehilangan pekerjaan ini					
2	Usia dan Kondisi fisik tidak mempengaruhi pekerjaan saya					
3	Saya merasa jadwal pekerjaan saya teratur					
4	Sistem target setoran membuat upah yang saya terima lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.					

b. *Komitmen Organisasi*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sangat bangga terhadap perusahaan saya					
2	pekerjaan ini memiliki arti sangat penting bagi saya					
3	Saya bersedia ikut terlibat dalam memajukan perusahaan					
4	Saya tidak ingin pindah dari perusahaan ini					

c. *Kepuasan Kerja*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Jadwal pekerja saya sudah sangat sesuai dengan saya					
2	Fasilitas kantor yang tersedia sudah membuat saya nyaman					
3	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan					
4	Kebutuhan saya dapat terpenuhi dengan					

	bekerja di perusahaan ini					
5	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja dengan rekan kerja saya					
6	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian yang saya miliki					

d. Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Selama menjalankan pekerjaan detak jantung saya berdetak normal					
2	Saya cenderung tenang dalam bekerja					
3	Pekerjaan saya cenderung membuat saya lebih sabar dalam mengerjakan					
4	Keinginan untuk merokok pada diri saya menurun hal itu terjadi karena pekerjaan saya tidak membuat stres					

e. Turnover Intention

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya jarang absen dari pekerjaan saya					
2	Saya selalu semangat dalam pekerjaan saya					
3	Saya tidak pernah melanggar tata tertib kerja					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan serius					

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESIVE INTERVAL*

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	1	2
3	1	1	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	1	1	1	2	1	2
4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
6	1	2	1	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	2	1	1	1	2	1	1
7	1	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	2	1
8	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
11	1	1	2	1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	1	1	2	2	2	2
12	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	2	2
15	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2
17	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
18	1	1	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	1	2	1	1	2	1
19	2	2	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	1	2
20	1	2	2	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	1	2	2	2	2	2	1
21	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
22	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1
23	2	2	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	1	2
24	1	2	1	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	2	1	1	2	1
25	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1
26	2	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	1	1	1	2	1	2	1
28	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2
31	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
32	1	2	1	1	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	1	1	2	2	1	1
33	2	1	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2
34	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2

NO	Succesive Interval				X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4																		
1	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	1	2,742264	2,783168	2,742264	1	2,742264	2,659621
3	1	1	1	2,62681	1	2,742264	2,681896	2,709066	1	2,659621	1	2,709066	2,681896	1	2,834387	1	1	1	2,742264	1	2,742264	1
4	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	2,709066	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
5	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
6	1	2,742264	1	1	1	2,742264	2,681896	1	2,742264	1	2,709066	2,709066	1	1	1	2,641448	1	1	2,742264	1	1	2,659621
7	1	2,742264	2,709066	1	2,709066	2,742264	1	2,709066	2,742264	2,659621	2,709066	2,709066	2,681896	2,742264	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	1	1	2,742264	1
8	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
9	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
10	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
11	1	1	2,709066	1	2,709066	1	1	2,709066	1	2,659621	2,709066	1	2,681896	1	2,834387	1	1	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
12	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
13	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
14	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	2,709066	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	1	2,742264	2,742264	2,659621
15	2,659621	2,742264	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
16	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	1	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
17	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	2,659621	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
18	1	1	2,709066	1	2,709066	2,742264	2,681896	1	2,742264	1	2,709066	2,709066	1	2,742264	2,834387	1	2,742264	1	1	2,742264	1	2,659621
19	2,659621	2,742264	1	1	2,709066	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	1	2,742264	2,783168	2,742264	1	2,742264	1
20	1	2,742264	2,709066	1	1	2,742264	2,681896	1	1	2,659621	1	1	2,681896	1	1	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	1
21	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
22	2,659621	1	2,709066	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	1	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	1	2,659621
23	2,659621	2,742264	1	1	2,709066	1	2,681896	2,709066	1	2,659621	2,709066	2,709066	2,681896	2,742264	1	2,641448	1	2,783168	1	1	2,742264	1
24	1	2,742264	1	2,62681	2,709066	2,742264	1	2,709066	2,742264	2,659621	1	2,709066	2,681896	2,742264	1	1	2,742264	1	1	2,742264	1	1
25	2,659621	1	2,709066	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	1	1
26	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	2,742264	2,681896	1	2,742264	2,659621	2,709066	1	2,681896	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
27	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	2,709066	1	2,681896	1	2,742264	1	2,709066	1	2,681896	2,742264	1	1	1	2,783168	1	2,742264	2,742264	1
28	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
29	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	2,709066	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
30	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	1	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
31	1	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
32	1	2,742264	1	1	2,709066	1	2,681896	1	1	2,659621	2,709066	2,709066	1	1	2,834387	1	1	2,783168	2,742264	1	1	1
33	2,659621	1	2,709066	1	1	1	2,681896	2,709066	2,742264	2,659621	1	1	2,681896	2,742264	2,834387	1	2,742264	1	1	1	2,742264	1
34	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621
35	2,659621	2,742264	2,709066	2,62681	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,834387	2,641448	2,742264	2,783168	2,742264	2,742264	2,742264	2,659621

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.316	.409'	.343'	.741''
	Sig. (2-tailed)		.064	.015	.044	.000
	N	35	35	35	35	35
X.1.2	Pearson Correlation	.316	1	.068	.391'	.623''
	Sig. (2-tailed)	.064		.698	.020	.000
	N	35	35	35	35	35
X.1.3	Pearson Correlation	.409'	.068	1	.324	.638''
	Sig. (2-tailed)	.015	.698		.058	.000
	N	35	35	35	35	35
X.1.4	Pearson Correlation	.343'	.391'	.324	1	.723''
	Sig. (2-tailed)	.044	.020	.058		.000
	N	35	35	35	35	35
XT.1	Pearson Correlation	.741''	.623''	.638''	.723''	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.716''	.715''	.745''	.861''
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X.2.2	Pearson Correlation	.716''	1	.783''	.664''	.877''
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X.2.3	Pearson Correlation	.715''	.783''	1	.600''	.861''
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X.2.4	Pearson Correlation	.745''	.664''	.600''	1	.816''
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
XT.2	Pearson Correlation	.861''	.877''	.861''	.816''	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

Correlations

	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	XT.3
X.3.1 Pearson Correlation	1	.680**	.814**	.739**	.816**	.848**	.875**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.3.2 Pearson Correlation	.680**	1	.716**	.716**	.897**	.680**	.863**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.3.3 Pearson Correlation	.814**	.716**	1	.778**	.781**	.739**	.876**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.3.4 Pearson Correlation	.739**	.716**	.778**	1	.721**	.739**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.3.5 Pearson Correlation	.816**	.897**	.781**	.721**	1	.816**	.898**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X.3.6 Pearson Correlation	.848**	.680**	.739**	.739**	.816**	1	.852**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	35	35	35	35	35	35	35
XT.3 Pearson Correlation	.875**	.863**	.876**	.843**	.898**	.852**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35

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

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	ZT
Z.1 Pearson Correlation	1	.075	.408*	.248	.594**
Sig. (2-tailed)		.667	.015	.152	.000
N	35	35	35	35	35
Z.2 Pearson Correlation	.075	1	.277	.345*	.668**
Sig. (2-tailed)	.667		.107	.042	.000
N	35	35	35	35	35
Z.3 Pearson Correlation	.408*	.277	1	.152	.673**
Sig. (2-tailed)	.015	.107		.385	.000
N	35	35	35	35	35
Z.4 Pearson Correlation	.248	.345*	.152	1	.633**
Sig. (2-tailed)	.152	.042	.385		.000
N	35	35	35	35	35
ZT Pearson Correlation	.594**	.668**	.673**	.633**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35

*. 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.4	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.107	.286	.474**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.540	.096	.004	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.107	1	.107	.474**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.540		.540	.004	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.286	.107	1	.316	.590**
	Sig. (2-tailed)	.096	.540		.064	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.474**	.474**	.316	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.064		.000
	N	35	35	35	35	35
YT	Pearson Correlation	.668**	.590**	.590**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.4 X.3.5 X.3.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	4

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	4

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS

/K-S (NORMAL) =Y Z X.1 X.2 X.3

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	Job Insecurity	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
N		35	35	35	35	35
Normal Parameters ^a	Mean	2.3211	2.3709	2.2221	1.4834	1.4880
	Std. Deviation	.49493	.46611	.51391	.69163	.71288
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.116	.124	.157	.130
	Positive	.121	.116	.124	.157	.130
	Negative	-.089	-.081	-.095	-.124	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.965	.913	.973	1.082	1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256	.279	.248	.126	.159

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y Z X.1 X.2 X.3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	35	1.44	2.72	2.3211	.49493
Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	35	1.41	2.75	2.3709	.46611
Job Insecurity	35	1.41	2.68	2.2221	.51391
Komitmen Organisasi	35	1.00	4.25	1.4834	.69163
Kepuasan Kerja	35	1.00	4.17	1.4880	.71288
Valid N (listwise)	35				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	2.3709	.46611	35
Job Insecurity	2.2221	.51391	35
Komitmen Organisasi	1.4834	.69163	35
Kepuasan Kerja	1.4880	.71288	35

Correlations

	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	Job Insecurity	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	
Pearson Correlation	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	1.000	.666	-.654	-.635
	Job Insecurity	.666	1.000	-.483	-.416
	Komitmen Organisasi	-.654	-.483	1.000	.961
	Kepuasan Kerja	-.635	-.416	.961	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	.000	.000	.000	.000
	Job Insecurity	.000	.002	.006	.006
	Komitmen Organisasi	.000	.002	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.006	.000	.000
N	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	35	35	35	35
	Job Insecurity	35	35	35	35
	Komitmen Organisasi	35	35	35	35
	Kepuasan Kerja	35	35	35	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.559	.30937

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.420	3	1.473	15.393	.000 ^a
	Residual	2.967	31	.096		
	Total	7.387	34			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.829	.354		5.172	.000		
	Job Insecurity	.436	.120	.480	3.619	.001	.735	1.360
	Komitmen Organisasi	-.365	.136	-.378	-3.235	.008	.674	2.842
	Kepuasan Kerja	-.350	.147	-.363	-3.107	.015	.627	3.755

a. Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Job Insecurity	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
1	1	3.733	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.245	3.900	.01	.06	.01	.01
	3	.159	5.312	.77	.74	.01	.09
	4	.106	7.945	.22	.20	.98	.90

a. Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

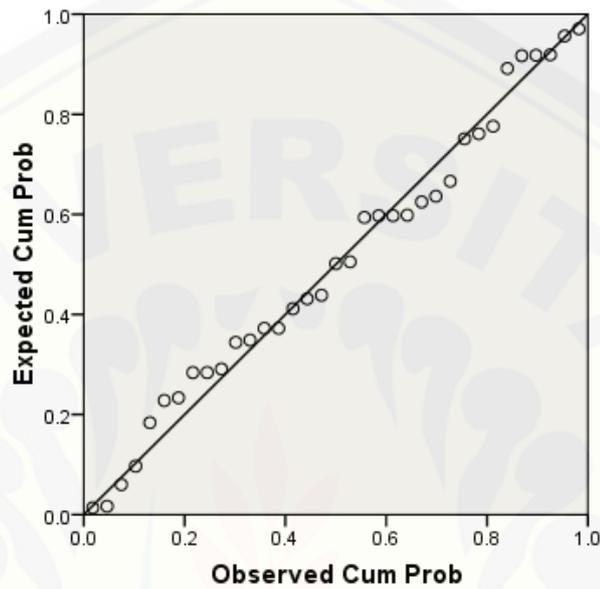
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.5026	2.7121	2.3709	.36055	35
Std. Predicted Value	-2.408	.946	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.066	.239	.099	.034	35
Adjusted Predicted Value	.7588	2.7357	2.3515	.42753	35
Residual	-.94854	.49740	.00000	.29541	35
Std. Residual	-3.066	1.608	.000	.955	35
Stud. Residual	-3.298	2.540	.024	1.070	35
Deleted Residual	-1.09724	1.24121	.01933	.38719	35
Stud. Deleted Residual	-4.026	2.808	.006	1.170	35
Mahal. Distance	.567	19.403	2.914	3.371	35
Cook's Distance	.000	2.412	.103	.410	35
Centered Leverage Value	.017	.571	.086	.099	35

a. Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

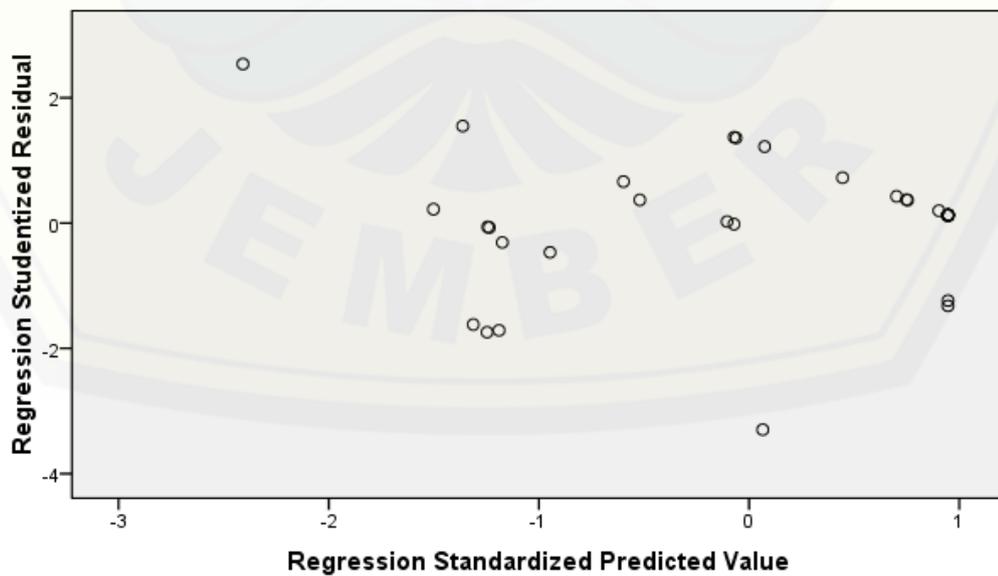
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	2.3211	.49493	35
Job Insecurity	2.2221	.51391	35
Komitmen Organisasi	1.4834	.69163	35
Kepuasan Kerja	1.4880	.71288	35

Correlations

	Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	Job Insecurity	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	1.000	.679	-.626	-.637
	.679	1.000	-.483	-.416
	-.626	-.483	1.000	.961
	-.637	-.416	.961	1.000
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	.000		.002	.006
	.000	.002		.000
	.000	.006	.000	
N	35	35	35	35
	35	35	35	35
	35	35	35	35
	35	35	35	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.589	.31729

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.207	3	1.736	17.242	.000 ^a
	Residual	3.121	31	.101		
	Total	8.328	34			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.555	.363		4.287	.000		
	Job Insecurity	.523	.123	.543	4.235	.000	.735	1.360
	Komitmen Organisasi	-.328	.163	-.348	3.286	.009	.674	2.842
	Kepuasan Kerja	-.471	.143	-.492	-4.183	.000	.627	3.755

a. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Job Insecurity	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
1	1	3.733	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.245	3.900	.01	.06	.01	.01
	3	.159	5.312	.77	.74	.01	.09
	4	.106	7.945	.22	.20	.98	.90

a. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

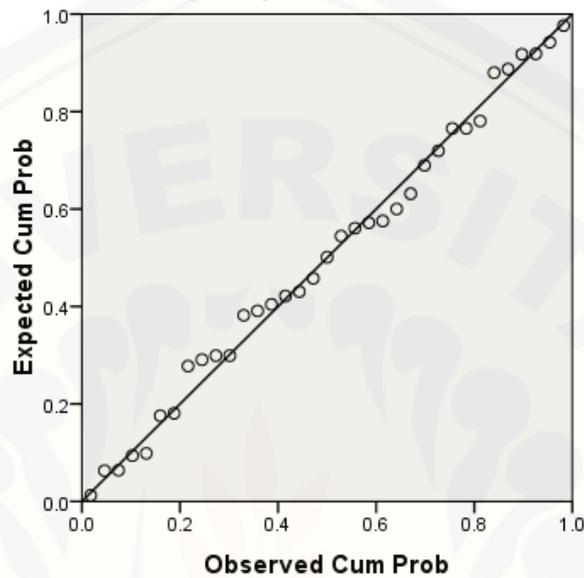
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.5202	2.8215	2.3211	.39136	35
Std. Predicted Value	-2.046	1.279	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.068	.246	.102	.035	35
Adjusted Predicted Value	.8028	2.8520	2.3055	.44831	35
Residual	-.51415	.90496	.00000	.30297	35
Std. Residual	-1.620	2.852	.000	.955	35
Stud. Residual	-1.786	3.010	.018	1.059	35
Deleted Residual	-.62476	1.19724	.01557	.38806	35
Stud. Deleted Residual	-1.855	3.520	.033	1.127	35
Mahal. Distance	.567	19.403	2.914	3.371	35
Cook's Distance	.000	2.133	.091	.359	35
Centered Leverage Value	.017	.571	.086	.099	35

a. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

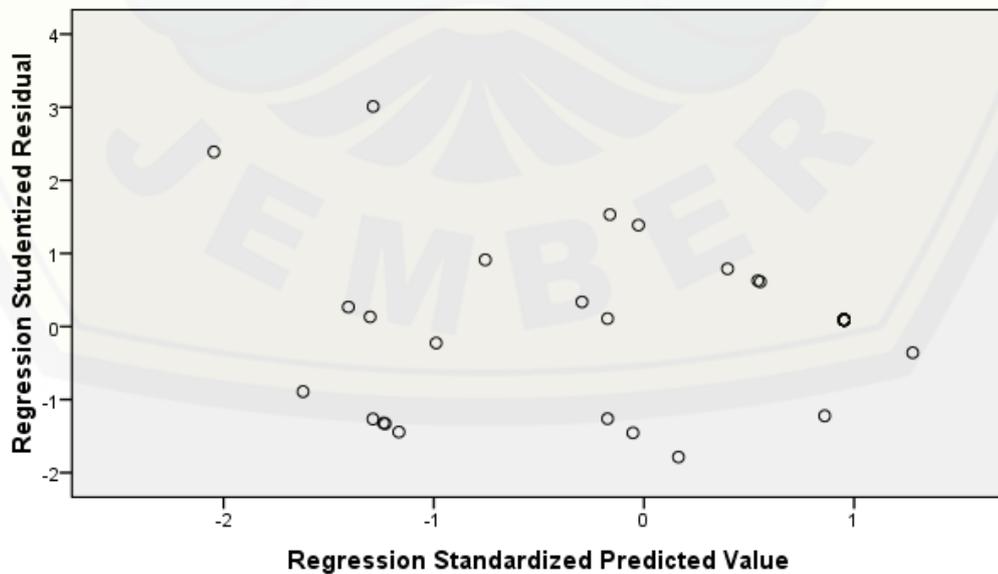
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
    
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	2.3211	.49493	35
Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	2.3709	.46611	35

Correlations

		Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember
Pearson Correlation	Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	1.000	.745
	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	.745	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember		.000
	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	.000	
N	Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	35	35
	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	35	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.542	.33512

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

b. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.622	1	4.622	41.157	.000 ^a
	Residual	3.706	33	.112		
	Total	8.328	34			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

b. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

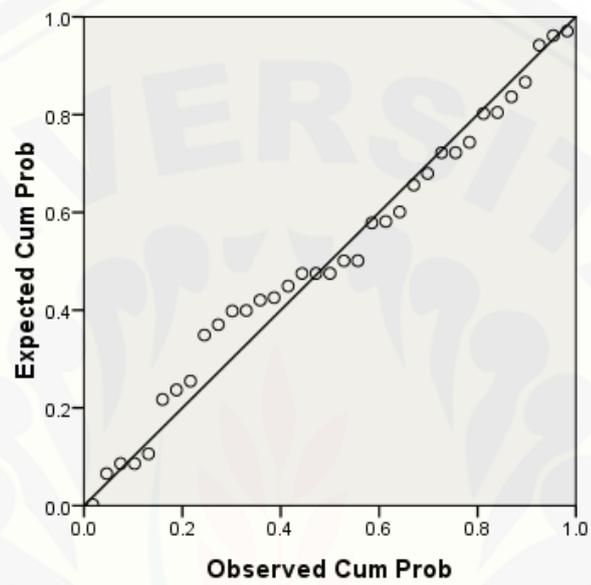
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.446	.298		1.497	.144
	Stres Kerja Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember	.791	.123	.745	6.415	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover Intentions Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember



LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688