



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BANK JATIM  
CABANG BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT, WORK STRESS ON *TURNOVER INTENTION* IN BANK  
JATIM BRANCH OFFICE OF BANYUWANGI

**SKRIPSI**

Oleh:

**ANDY PRIMA WIJAYA**

**NIM 150810201096**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BANK JATIM  
CABANG BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT, WORK STRESS ON *TURNOVER INTENTION* IN BANK  
JATIM BRANCH OFFICE OF BANYUWANGI

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**ANDY PRIMA WIJAYA**

**NIM 150810201096**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Andy Prima Wijaya  
NIM : 150810201096  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *turnover intention* karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya unsur paksa maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar adanya.

Jember, 2 Juli 2019

Yang menyatakan,

Andy Prima Wijaya

NIM 150810201096

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Jatim cabang Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Andy Prima Wijaya

NIM : 150810201096

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 02 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si  
NIP. 19570310 1984031 003

Dr. Sri Wahyu Lelly H., S.E., M.Si  
NIP. 19740502 2000032 001

Mengetahui  
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., MBA., Ph.D  
NIP. 19690120 1993031 002

**JUDUL SKRIPSI**

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap  
*turnover intention* karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Andy Prima Wijaya**

**NIM : 150810201096**

**Jurusan : Manajemen**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal: **18 Juli 2019**

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

**SUSUNAN TIM PENGUJ**

**Ketua : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D**  
**NIP 196903291993032001 : (.....)**

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

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

**Mengetahui/Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember**

Pas Foto

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA**  
**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga saya tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan sampai saat ini.
3. Almarhuma Ibu
4. Seluruh keluarga besar dari Ayah dan Ibu.
5. Guru-guru dari Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi.
6. Teman-teman mulai dari taman kanak-kanak sampai SMA
7. Seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan tahun 2015 terimakasih atas saran serta masukannya
8. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTO**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

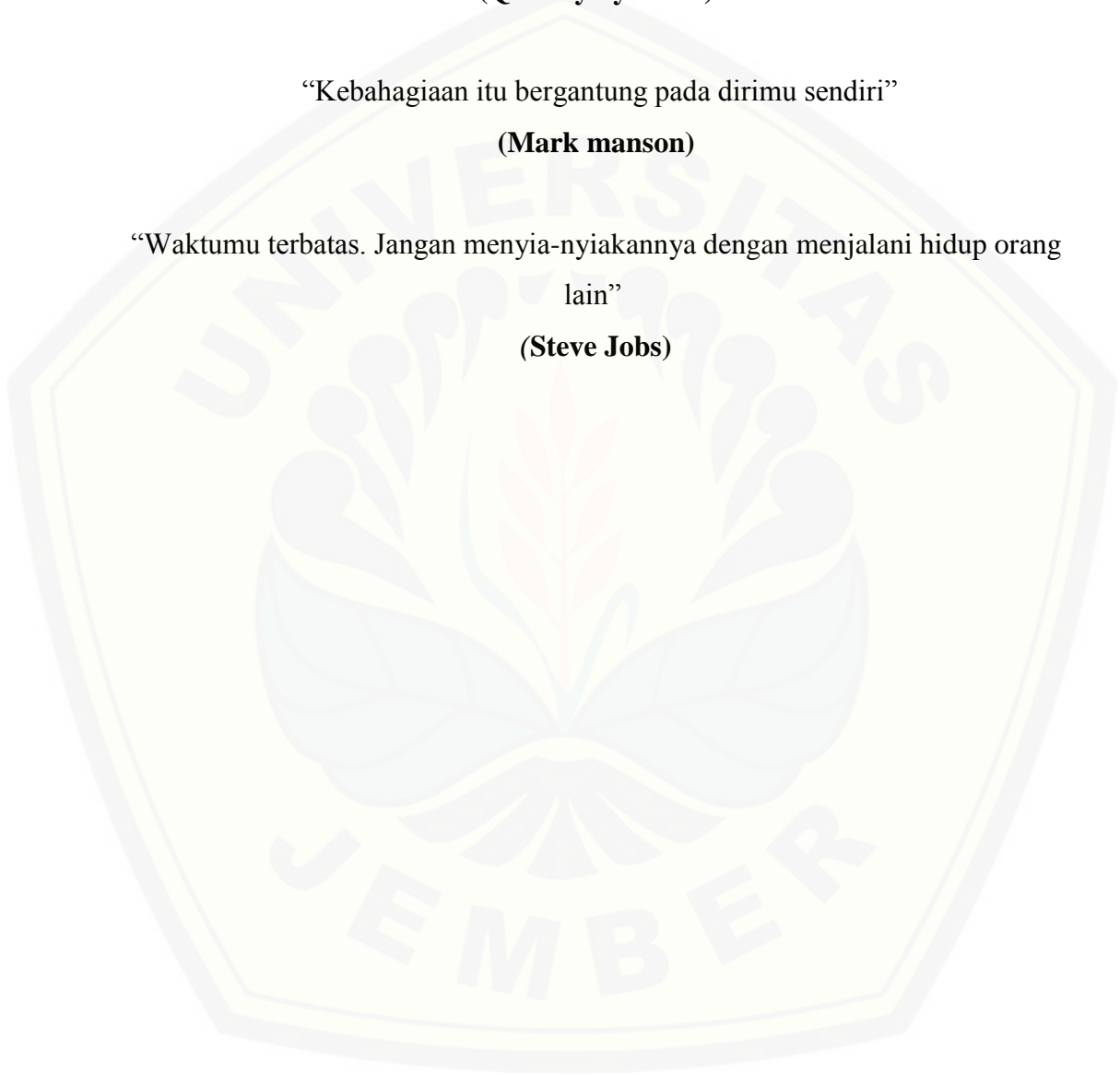
**(QS. Asy Syarh: 5)**

“Kebahagiaan itu bergantung pada dirimu sendiri”

**(Mark manson)**

“Waktumu terbatas. Jangan menyia-nyiakannya dengan menjalani hidup orang lain”

**(Steve Jobs)**





## RINGKASAN

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi;**  
Andy Prima Wijaya; 150810201096; 86 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan dalam menghadapi persaingan era global. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam persaingan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusianya. Permasalahan akan muncul ketika kinerja perusahaan sudah baik, aspek lain telah baik, tetapi ada perilaku karyawan yang mengganggu stabilitas perusahaan, karena akan menelan biaya yang tinggi untuk rekrutmen, pelatihan dan pengembangan. Perilaku karyawan tersebut itu adalah *turnover intention*. *Turnover intention* adalah gejala awal dari *turnover*. *Turnover* sendiri tidak dapat dihindari dan terjadi pada semua perusahaan termasuk pada Bank Jatim cabang Banyuwangi. Instansi perbankan ini mengalami kenaikan *turnover*, terjadi kenaikan *turnover* dengan 5% pada tahun 2016, tahun 2017 dan bertambah angkanya pada tahun 2018 sebesar 8%, dari kenaikan *turnover* ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* terjadi pada bank Jatim cabang Banyuwangi. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh banyak hal baik yang menyangkut dari dalam individu maupun perusahaan faktor yang menyebabkan *turnover intention* diantaranya adalah budaya organisasi yang lemah, komitmen organisasi yang rendah dan juga stres kerja yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Jatim cabang Banyuwangi. Data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan untuk diolah dengan aplikasi *SPSS* data tersebut diperoleh dari jawaban kuesioner penelitian kepada 59 karyawan bank Jatim cabang Banyuwangi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bank Jatim cabang Banyuwangi. komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bank Jatim cabang Banyuwangi. Stres kerja organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bank Jatim cabang Banyuwangi.



## SUMMARY

**Influence of organizational culture, organizational commitment and work stress on Turnover Intention employees of East Java branch Banyuwangi;**  
Andy Prima Wijaya; 150810201096; 86 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business University of Jember.

Human resources have an important role in a company because human resources are spearheading the company in facing global era competition. Whether or not the company has been in competition is determined by the quality of its human resources. Problems will arise when the performance of the company is good, other aspects have been good, but there are employees behavior that interfere with the stability of the company, because it will cost a high for the rekrutmen, training and development. The employee's behaviour is turnover intention. Turnover intention is the initial symptom of turnover. Turnover itself is unavoidable and happens to all companies including the East Bank of Banyuwangi branch. This banking institution has increased turnover, increasing turnover by 5% in 2016, year 2017 and increasing in 2018 by 8%, from this turnover indicates that the turnover intention occur in East Java banks Banyuwangi Branch. Turnover intention can be caused by many good things that concern from within the individual and the company factors that lead to turnover intention among them are weak organizational culture, low organizational commitments and also work stress The high.

This research was conducted to know the influence of organizational culture, organizational commitment and work stress to turnover intention employees of East Bank of Banyuwangi branch. Data used is a qualitative data that is quantized to be processed by the application SPSS data obtained from the answer questionnaire research to 59 employees of East Java branch Banyuwangi. The data analysis method used is a double linear regression analysis. The results of this study showed that the organizational culture has a significant negative impact on turnover intention employees of East Java branch Banyuwangi. The organizational commitment is significantly negative effect on turnover intention employees of East Java Branch Bank Banyuwangi. Working stress of the Organization has significant positive effect on turnover intention employees of East Java Branch Bank Banyuwangi.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Hadi Paramu, MBA, Ph.D. selaku Koordinator Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku dosen Pembimbing I dan Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Tim penguji Dewi Prihatini, S.E.M.M.,Ph.D., Dra Sudarsih, M.Si., dan Dra Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
5. Orang tuaku tercintah ayah dan ibu yang sudah membesarkan dan memberikan rezeki halal serta doa-doa terbaik untukku.
6. Almarhuma Ibu
7. Teman-teman dari kecil hingga kuliah yang selalu memberikan waktu untuk menikmati bermain dan belajar bersama kalian.

Semoga Tuhan membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 2 Juli 2019

Penulis

Andy Prima Wijaya

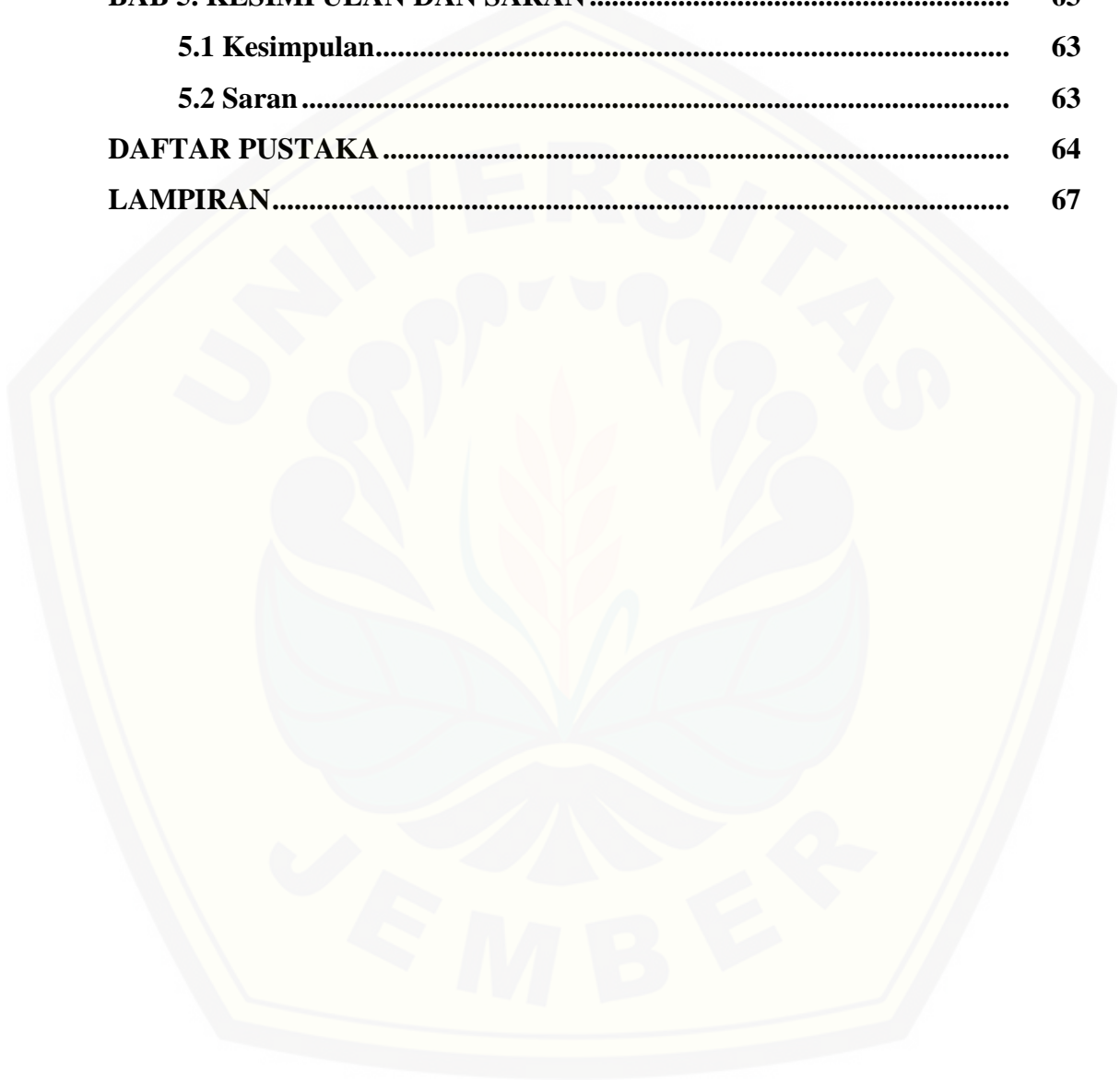
150810201096

DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>6</b>
2.1.1 Budaya Organisasi.....	6
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	8
2.1.3 Stres Kerja .....	10
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> .....	13
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Hipotesis .....</b>	<b>23</b>

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>25</b>
<b>3.4 Identifikasi Variabel.....</b>	<b>26</b>
<b>3.5 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>27</b>
<b>3.6 Skala Pengukuran Variabel.....</b>	<b>29</b>
<b>3.7 Metode dan Analisis Data .....</b>	<b>29</b>
3.7.1 Uji Instrumen.....	29
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.3.4 Uji Hipotesis .....	33
<b>3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>35</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>37</b>
4.1.1 Profil Bank Jatim Cabang Banyuwangi.....	37
4.1.2 Visi dan Misi Bank Jatim Cabang Banyuwangi.....	38
4.1.3 Motto dan Slogan Bank Jatim .....	38
4.1.4 Arti Logo Bank Jatim .....	39
4.1.5 Produk Bank Jatim .....	40
4.1.6 Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Banyuwangi .....	41
<b>4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian .....</b>	<b>43</b>
4.2.1 Karakteristik Responden.....	43
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	45
<b>4.3 Hasil Analisis Data.....</b>	<b>52</b>
4.3.1 Uji Instrumen .....	52
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.3.4 Uji Hipotesis .....	59
<b>4.4 Pembahasan .....</b>	<b>59</b>
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	59

4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	60
4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	61
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>62</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>



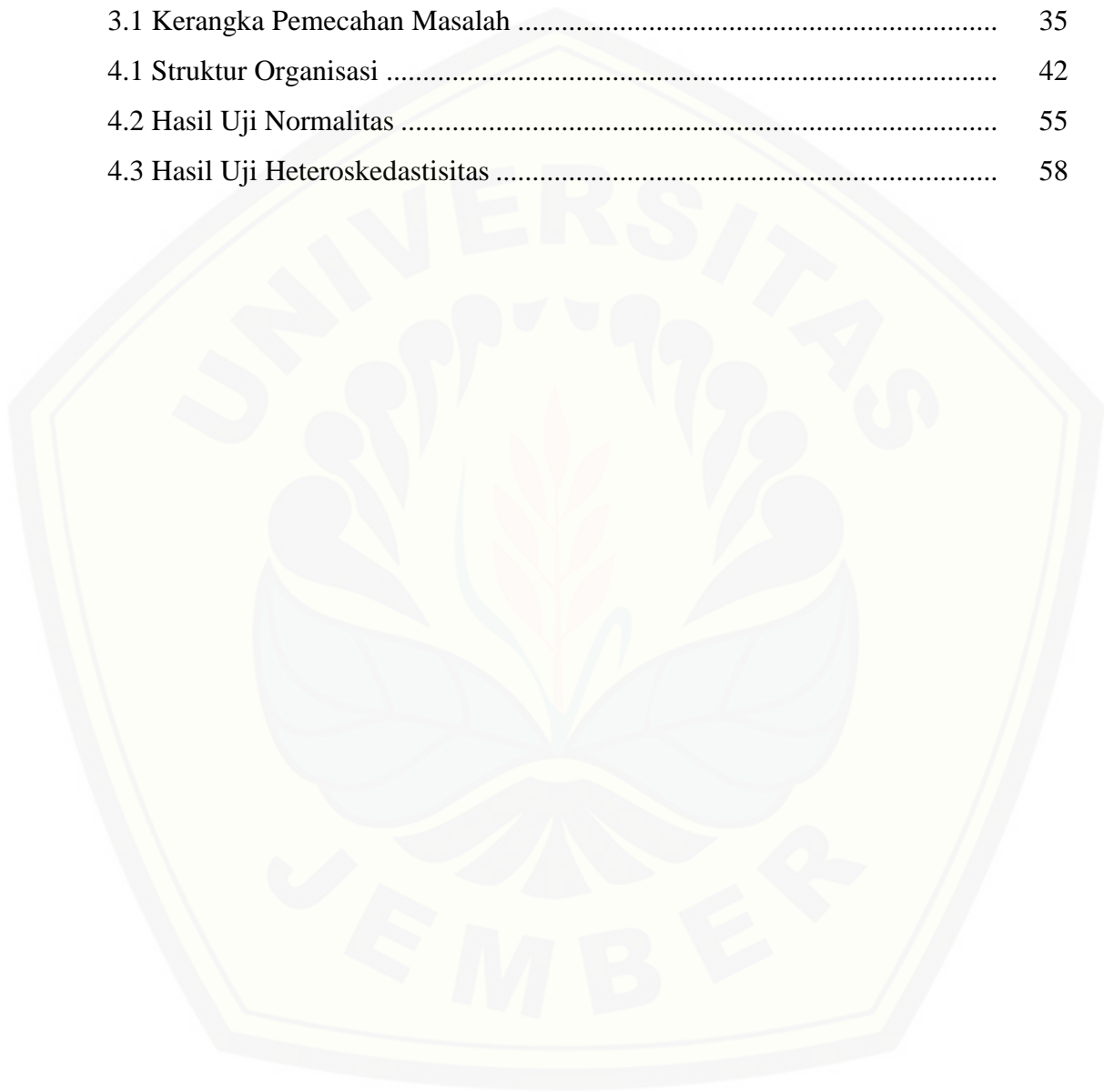
**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
1.1 Tingkat Perputaran Karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	45
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi .....	47
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	49
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	50
4.8 Hasil Pengolahan Data Uji Validitas.....	53
4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	54
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.11 Hasil Regresi Linier Berganda .....	57
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
4.13 Hasil Uji t .....	59



**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual .....	23
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	35
4.1 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Hasil Uji Normalitas .....	55
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58



**DAFTAR LAMPIRAN**

Kuesioner Penelitian .....	68
Rekapitulasi Kuesioner .....	72
Karakteristik Responden .....	76
Uji Validitas .....	77
Uji Reliabilitas .....	81
Uji Normalitas Data .....	82
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Uji Multikolinieritas.....	83
Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	83
Uji Hipotesis .....	84
Tabel R .....	85
Tabel T .....	86

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan usahanya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global ini. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam persaingan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Masalah akan muncul ketika kinerja perusahaan sudah baik, berbagai aspek yang lain sudah baik tetapi ada perilaku karyawan yang dapat mengganggu stabilitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, karena akan menelan biaya yang tinggi untuk rekrutmen dan pelatihan, salah satu bentuk perilaku yang dapat mengganggu stabilitas perusahaan itu adalah *turnover intention*. Dikutip dari portal berita CNN Indonesia tahun 2016, menurut survey yang dilakukan oleh laman job Street Indonesia, sebesar 60 persen generasi milenial atau mereka yang lahir pada era 1980-an hingga 90-an gemar berpindah kerja kurang dari dua tahun.

Harnoto (2002:2) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain. Menurut Sopiah (2008:82) tingkat *turnover* yang tinggi nantinya akan menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia dalam perusahaan. *Turnover intention* karyawan dapat menyebabkan biaya yang tinggi karena perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan kembali dan melakukan pelatihan atau pengembangan karyawan, seperti pendapat dari Sadarmawati (2009:3) menjelaskan *turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi.

*Turnover intention* ini tidak terlepas dari kedua belah pihak yaitu perusahaan itu sendiri dan karyawan yang bersangkutan. Faktor yang menyebabkan hal itu beragam, salah satunya Menurut Rivai (2009:240) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) adalah dipengaruhi oleh

budaya organisasi. Budaya organisasi akan membuat harmonisasi antar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini merupakan suatu kondisi yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2007:56) variabel pada tingkatan organisasi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan adalah budaya organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan organisasi yang lainya memiliki perbedaan. Budaya harus mewakili nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap atau bertindak. Persoalan mendasar bagi suatu organisasi adalah menciptakan budaya organisasi yang kuat dengan kata lain bagaimana merubah budaya organisasi yang lemah menjadi budaya organisasi yang kuat sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan hubungan atau harmonisasi antar karyawan yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau tidak yang secara langsung akan membuat perusahaan mudah untuk mencapai tujuan utamanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan Indriana (2012), Saputra (2014), dan Afnita (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover intention*.

Tidak hanya budaya organisasi tetapi juga komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang mempengaruhi *turnover intention*. Simamora (2004:90) menjelaskan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan untuk menggunakan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi, dan keyakinan yang pasti penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan seperti rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, karyawan akan melibatkan diri dalam organisasi tanpa ada paksaan, karyawan akan setia pada organisasi dan karyawan akan mematuhi norma etika organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya, sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap tujuan

yang diprioritaskan. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan widodo (2009), Witasari (2009), dan Rino (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres kerja juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*, Handoko (2014:200) menjelaskan stres sebagai kondisi dinamik yang dialami individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Mangkunegara (2011) menyatakan dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*), dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung (2012), Nurlaila (2014), dan Syahronica (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

*Turnover intention* sendiri tidak dapat dihindari dan terjadi pada semua perusahaan termasuk pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jatim Cabang Banyuwangi, atau dikenal dengan nama Bank Jatim Cabang Banyuwangi yang berada di Jl. Basuki Rahmat no 156, Banyuwangi, Jawa Timur. Instansi perbankan ini juga mengalami *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1

Tabel 1.1 Tingkat Perputaran Karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	
		N	%
<b>2016</b>	56	3	5%
<b>2017</b>	57	3	5%
<b>2018</b>	59	5	8%

Sumber: Bank Jatim cabang Banyuwangi, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Bank Jatim Cabang Banyuwangi mengalami kenaikan *turnover* karyawan dari angka 5% pada tahun 2016, tahun 2017 dan bertambah angkanya pada tahun 2018 sebesar 8%.

Dari uraian tersebut maka penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi,



Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Jatim Cabang Banyuwangi”

### 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi?
- b. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi?
- c. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis dan menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman praktis.

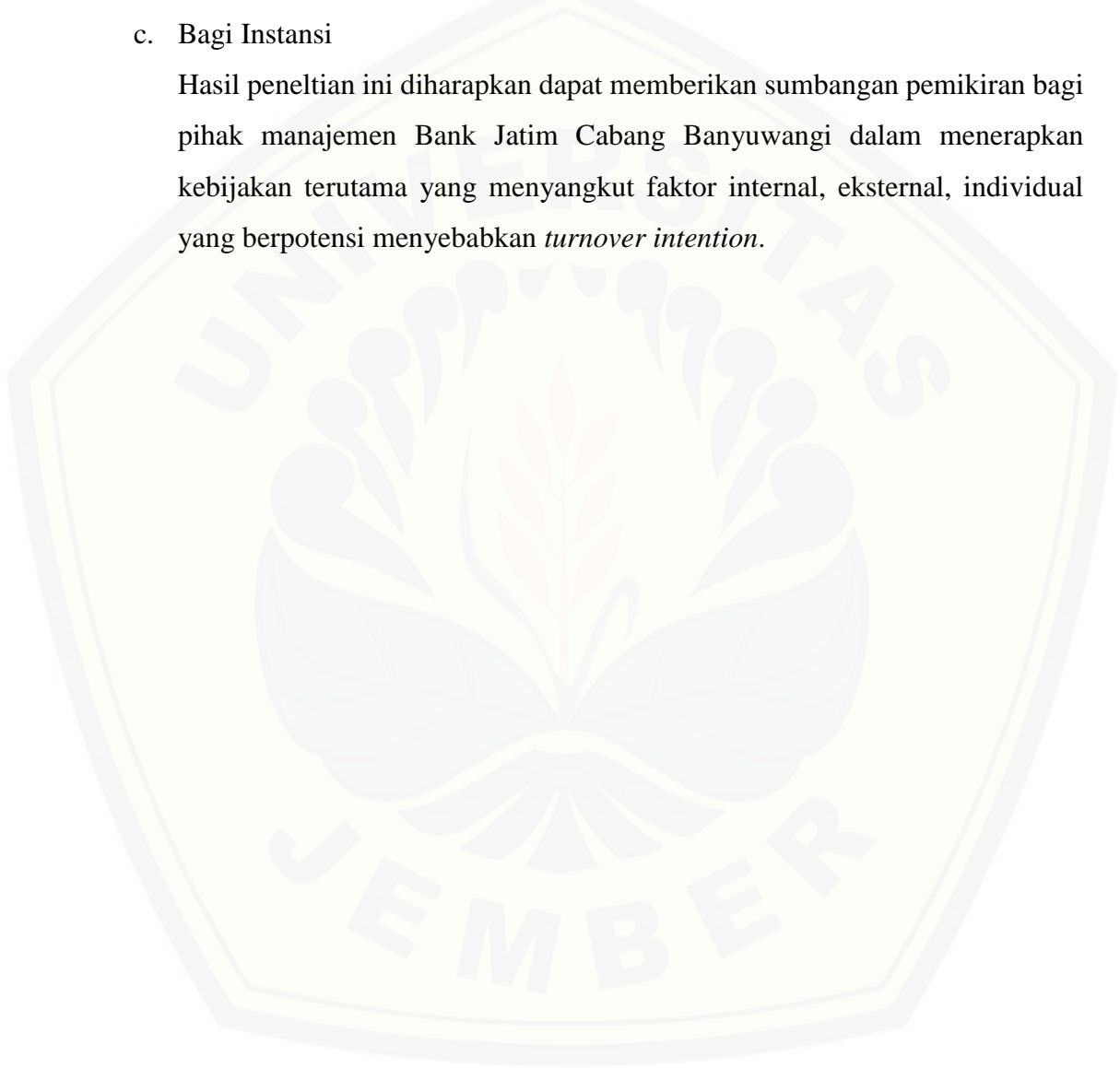


b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan bagi kegiatan pengembangan berikutnya dan diharapkan dapat menambah wawasan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan teori yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, stres kerja, dan *turnover intention*.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen Bank Jatim Cabang Banyuwangi dalam menerapkan kebijakan terutama yang menyangkut faktor internal, eksternal, individual yang berpotensi menyebabkan *turnover intention*.



## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Budaya Organisasi

Hasibuan (2012:117) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Budaya organisasi salah satu faktor penentu akan menjadi apa organisasi ini nantinya. Budaya organisasi yang efektif akan membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, Sedangkan menurut Simamora (2004:335) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya, dan sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

#### Jenis Budaya Organisasi

Sopiah (2008:91) mengidentifikasi dan mengukur berbagai jenis atau tipe budaya organisasi dengan tujuan untuk mempelajari efektivitas budaya dan organisasi. Ada tiga tipe budaya organisasi

a. Budaya *Konstruktif*

Budaya *konstruktif* adalah dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

b. Budaya *Pasif-defensif*

Budaya *pasif-defensif* adalah budaya yang bercirikan keyakinan yang akan memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri.

c. Budaya *Agresif-defensif*

Budaya *agresif-defensif* adalah budaya yang mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Pentingnya budaya diungkap oleh Robbins (2008:247) bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut menjadi suatu system dari makna bersama dan dihargai oleh anggota organisasi tersebut. Berikut karakteristik budaya organisasi :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*Inovation and risk taking*), sejauh mana organisasi mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*innovation and risk taking*), sejauh mana organisasi mengharap karyawan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian secara rinci.
- c. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), sejauh mana manajemen memusatkan terhadap hasil dibandingkan dengan terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Berorientasi pada manusia (*people orientation*), sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil terhadap orang dalam organisasi.
- e. Berorientasi kepada tim (*team orientation*), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan bersama tim, tidak hanya pada individu dalam organisasi.
- f. Agresivitas (*aggressiviness*), sejauh mana pelaku organisasi cenderung lebih agresif dan kompetitif dalam menjalankan budaya organisasi.
- g. Stabilitas (*stability*), sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

### **Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi budaya organisasi menurut Rivai (2009:41) terdapat tiga (3) fungsi budaya organisasi yaitu ;

- a. Memberikan identitas organisasi pada karyawan
- b. Mempromosikan system stabilitas sosial yaitu mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja disarankan positif dan perubahan diatur secara efektif
- c. Membentuk perilaku dengan membantu para manajer merasakan keberadaanya, fungsi budaya ini membantu para karyawan memahami bagaimana perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2008:249) ada sepuluh (10) indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Inisiatif individual adalah tingkat tanggungjawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu
- b. Toleransi terhadap tindakan berisiko adalah sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko
- c. Arah adalah sejauh mana organisasi tersebut meniptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi
- d. Integrasi adalah tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi
- e. Dukungan dari manajemen adalah tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka
- f. Control adalah jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan
- g. Identitas adalah tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional
- h. System imbalan adalah tingkat sejauh mana alokasi imbalan(kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan.
- i. Toleransi terhadap konflik adalah tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik terbuka
- j. Pola-pola komunikasi adalah tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

#### **2.1.2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Winner dalam Hasibuan (2012:136) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. sedangkan Umar (2013:94), menyebut komitmen kerja

sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan untuk menggunakan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi, dan keyakinan yang pasti penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

### **Faktor-faktor Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dalam Hartono (2016:87), yaitu;

- a. Karakteristik personal, meliputi: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras dan faktor kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan.
- c. Karakteristik structural, meliputi: derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan.
- d. Pengalaman bekerja, yang dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan.

### **Manfaat Komitmen Organisasi**

Juniarari (2011:22) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.



### **Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sadarmayanti (2009:105) indikator komitmen organisasi sebagai berikut;

- a. Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi
- b. Emosi yang melekat untuk melibatkan diri dalam organisasi
- c. Keinginan dalam hati untuk tetap setia pada organisasi
- d. Rasa yakin dan wajib untuk memenuhi norma-norma etika pada organisasi
- e. Perasaan bahwa tidak ada pilihan dan alternative bekerja ditempat lain
- f. Manfaat dan keuntungan yang diperoleh jika tetap bekerja pada organisasi

### **2.1.3. Stres kerja**

Stres kerja menurut Robbins (2007:204) adalah tekanan atau ketegangan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:204) menyebutkan stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan diluarnya. Artinya karyawan yang artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang nantinya berpengaruh pada prestasi kerja. Stress kerja yang terjadi ditempat kerja wajar terjadi dan tidak semua stress kerja bersifat negative. Stress yang bersifat positif bisa sangat membantu dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan meningkatkan produktivitas. Stress yang berlebihan dan merugikan bisa menimbulkan gangguan fisik maupun psikis.

### **Jenis – jenis Stres kerja**

Menurut Hasibuan (2012:208) mengelompokan jenis stress menjadi dua, yaitu ;



- a. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejateraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovakular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

### **Faktor penyebab stres kerja**

Menurut Sopiah (2008:75) penyebab stress kerja dikelompokkan kedalam kategori :

- a. Penyebab Organisasi merupakan Kurangnya otonomi dan kreatifitas, harapan, tengat waktu, dan kuota yang tidak logis, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, karier yang melelahkan,selalumengikuti perkembangan teknologi, hubungan dengan atasan yang buruk, dan bertambahnya tanggungjawab tanpa pertambahan gaji.
- b. Penyebab Individual merupakan Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga, ketidak pastian ekonomi, kurangnya pengakuan dan penghargaan kerja, kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan, konflik antar rekan kerja.
- c. Penyebab Lingkungan Meliputi buruknya kondisi lingkungan kerja, (pencahayaan, kebisingan, ventilasi, suhu, dan lain-lain) diskriminasi ras, pelecehan seksual, kekerasan ditempat kerja, kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

### **Dampak Stres Kerja**

Menurut Handoko, (2014:204). Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada kondisi tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memicu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun, stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun perusahaan. Konsekuensi tersebut

dapat berupa turunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat memicu keinginan untuk keluar.

Handoko (2014:206) stres yang terlalu berlebihan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi dapat juga salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

### **Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Cooper dalam Hasibuan (2012:206) adalah sebagai berikut;

- a. Kondisi pekerjaan, meliputi :
  1. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.
  2. Beban kerja berlebihan secara kualitatif.
  3. Jadwal bekerja.
- b. Stress karena peran
  1. Ketidakjelasan peran.
- c. Factor interpersonal
  1. Kerjasama antar teman.
  2. Hubungan dengan pimpinan.
- d. Perkembangan karier
  1. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.

2. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.
  3. Keamanan pekerjaannya.
- e. Struktur organisasi
1. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat.
  2. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.
  3. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- f. Tampilan rumah- pekerjaan
1. Memcampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi.
  2. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup.
  3. Konflik pernikahan.
  4. Stress karena miliki dua pekerjaan.

#### **2.1.4. Turnover Intention**

Proses *turnover* menurut Widjaja (2006:43) biasanya ditandai dengan timbulnya kondisi dimana karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan atau yang disebut dengan *turnover intention*. *Turnover intention* menurut Scott dalam Simamora (2007:72) adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Harnoto (2002:28) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pengertian lain tentang *turnover intention* menurut Lita Witasari (2009) *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya

#### **Faktor yang mempengaruhi Turnover intention**

Menurut Price dalam Rivai (2012:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan  
Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

## 2. Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

### b. Faktor individual yang terdiri dari:

#### 1. Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intense turnover*-nya.

#### 2. Komitmen terhadap lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

#### 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

#### 4. Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

#### 5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

#### 6. Kemauan bekerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

#### 7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

### **Dampak *Turnover Intention***

Menurut Sadarmayanti (2009:7) dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat *Turnover Intention* karyawan, seperti :

#### a. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.

b. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut

d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi

e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya

### **Indikator *turnover intention***

Indikator dari *turnover intention* diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Lee (dalam Hartono, 2012:76), yaitu :

a. Tingkat absensi adalah semakin seringnya karyawan yang absen saat bekerja

b. Enggan untuk bekerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mulai menurun karena malas

c. Pikiran untuk berhenti adalah berpikir untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan kemudia muncul pikiran untuk keluar dari tempat kerja

d. Peningkatan pelanggaran tata tertib adalah karyawan tidak memperdulikan tata tertib yang ada sehingga pelanggaran dilakukan

e. Peningkatan protes terhadap atasan adalah keberanian karyawan untuk protes mengenai kebijakan yang dibuat oleh atasan

f. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain adalah karyawan berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

g. Pertimbangan untuk mengambil pekerjaan lain

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variable-variabel sebagai berikut ;



Indriana (2012) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, terhadap *turnover intention* pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Sample yang diunakan dalam penelitian ini yaitu 115 orang. Variabel-variabel yang digunakan adalah budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan *turnover intention* (Y). penelitian ini menggunakan metode anaisis regresi linear berganda. Hasil diperoleh bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Manurung (2012), melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. dengan variabel stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) dalam hasil penlitiannya dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Widodo (2009), melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. dengan variabel komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja(X2) *turnover intention* (Y) dalam hasil penlitiannya dengan menggunkan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Witasari (2009) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intentions* pada PT. Novotel Semarang Dengan variable kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan *turnover intentions* (Y). Adapun penelitian ini menggunakan responden sebanyak 142 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, (3) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* .



Rino (2015) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Telkomsel *Distribution Center* kabupaten Jember, dengan variable stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3), *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan jumlah sample sebanyak 46 responden, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini metode analisis linier berganda, dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Syahronica (2015) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*, dengan variable kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2), dan *turnover intention* (Y). penelitian ini menggunakan jumlah sample sebanyak 120 responden, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini metode analisis linier berganda. Dan hasil dari penelitian ini kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap *turnover intention*.

Saputra (2014) melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan, pada PT. Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi dengan variabel budaya organisasi (X1) motivasi (X2) kepuasan (Z), *turnover intention* (Y). penelitian ini menggunakan metode analisis metode analisis regresi linier berganda dengan hasil yang didapat adalah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Nurlaila (2014) melakukan Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi baik terhadap *Turnover Intention*, pada hotel Ibis Yogyakarta dengan variable Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) *Turnover Intention* (Y), penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda, dengan responden sebanyak 130 orang, dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 3)

Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*,

Afnita (2017) melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan variable kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasi (X3), *turnover intention* (Y), penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, dengan responden sebanyak 49 orang, dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Andini (2010) melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dengan variable kepuasan gaji (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y), Sampel penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Indriana (2012)	budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan <i>turnover intention</i> (Y)	regresi linear berganda	budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
2	Manurung, (2012)	stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan <i>turnover intention</i> (Y)	Regresi linier berganda	Stres berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Widodo (2009)	komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan <i>turnover intention</i> (Y)	regresi linier sederhana dan regresi linier berganda	komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

4	Witasari (2009)	kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan <i>turnover intentions</i> (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 2 komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> , 3 kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
5	Rino (2015)	stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3), <i>turnover intention</i> (Y).	analisis linier berganda	stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Syahronica (2015)	Kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2), <i>Turnover intention</i> (Y)	regresi linier berganda	kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap <i>turnover intention</i>
7	Saputra (2014)	Budaya organisasi (X1) Motivasi (X2) kepuasan (Z), <i>turnover intention</i> (Y)	regresi linier berganda	Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

8	Nurlaila (2014)	Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	analisis regresi linier sederhana dan berganda,	1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , 3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,
9	Afnita (2017)	kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasi (X3), <i>turnover intention</i> (Y)	analisis regresi berganda	kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

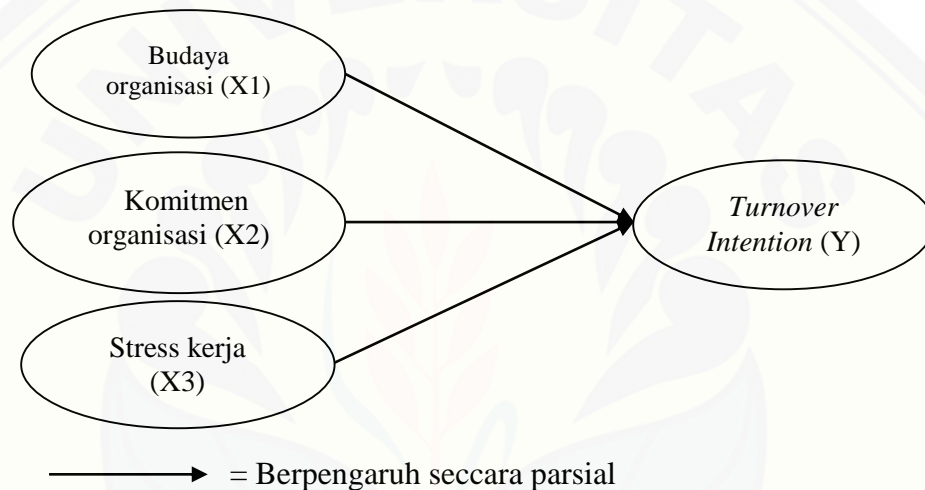
10	Andini (2010)	kepuasan gaji (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) <i>turnover intention</i> (Y)	Structural Equation Modeling (SEM).	kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention
----	---------------	--	-------------------------------------	--

Sumber : Indriana (2012), Manurung, (2012), Widodo (2009), Witasari (2009), Rino (2015), Syahronica (2015), Saputra (2014), Nurlaila (2014), Afnita (2017), dan Andini (2010)



### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antar variabel dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang yang peneliti buat, maka disusunlah kerangka konseptual untuk membantu peneliti memahami dan menguraikan variabel-variabel penelitian yang dipakai yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan stress kerja ditetapkan sebagai variabel independen sedangkan *turnover intention* ditetapkan sebagai variabel dependen. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka konseptual dari penelitian yang diteliti adalah sebagai berikut :



Gambar.2.1 kerangka konseptual

### 2.4 Hipotesis

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Menurut Robbins (2008:64) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup kuat dan berpengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Sehingga karyawan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati, bila karyawan ini mampu menerima nilai-nilai utama organisasi seutuhnya. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014), Indriana (2012), dan Afrita (2017) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.**

Umar (2013:98) Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang tidak mempunyai komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2009), Witasari (2009), dan Rino (2015), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

### **Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.**

Sopiah (2008:74) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012), Nurlaila (2014), dan Syahrnica (2015), stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Menurut Sugiyono (2016:11) metode eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada bank Jatim Cabang Banyuwangi.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari Bank Jatim Cabang Banyuwangi yang berjumlah 59 orang.

Menurut Arikunto (2006:109) apabila subyek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sedangkan apabila populasi lebih dari 100 maka diambil 10%-15% dari populasi, Oleh karena itu pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sample penelitian sehingga metode sample yang digunakan adalah metode sensus.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan agar dapat di olah karena data yang dapat dianalisis menggunakan perhitungan statistika.

#### b. Sumber Data

Menurut Kuncoro( 2014:148) data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data

original. Data primer akan didapat dari wawancara langsung dengan narasumber dan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan informasi dari karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2014:148)). Data sekunder berasal dari studi pustaka, jurnal dan internet terkait dengan variabel yang diteliti.

#### c. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Wawancara

Wawancara merupakan dialog yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Data yang akan diperoleh dari Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Bentuk data seperti profil perusahaan dan kondisi / lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

##### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dengan harapan dapat mengetahui variable-variabel apa saja yang penting menurut responden. Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan pernyataan pada lembar kuesioner .

##### 3. Studi Pustaka

Penelitian ini menggunakan sumber media seperti jurnal, buku, artikel dan internet untuk mendapatkan teori yang terkait dalam permasalahan yang diteliti.

### 3.4 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Independent Variable atau variabel bebas (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung dengan variabel lain. Variabel bebas mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu :

##### 1. Variabel Budaya Organisasi( $X_1$ )

2. Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

3. Variabel Stress kerja ( $X_3$ )

b. Dependent Variable atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini meliputi indikator sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Indikator Budaya Organisasi dari Robbins (2008:249), tetapi ada beberapa indikator yang tidak digunakan yang tidak digunakan karena menyesuaikan dengan operasional Bank Jatim Cabang Banyuwangi yaitu insiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, identitas, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi, sedangkan untuk indikator yang digunakan yaitu :

- 1) Arah adalah sejauh mana organisasi tersebut meniptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi
- 2) Integrasi adalah tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi
- 3) Dukungan dari manajemen adalah tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka
- 4) Kontrol adalah jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan
- 5) Sistem imbalan adalah tingkat sejauh mana alokasi imbalan(kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan



organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri.. indikator komitmen organisasi oleh Sadarmayanti (2009:105) yaitu;

1. Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi
2. Emosi yang melekat untuk melibatkan diri dalam organisasi
3. Keinginan dalam hati untuk tetap setia pada organisasi
4. Rasa yakin dan wajib untuk memenuhi norma-norma etika pada organisasi
5. Perasaan bahwa tidak ada pilihan dan alternative bekerja ditempat lain
6. Manfaat dan keuntungan yang diperoleh jika tetap bekerja pada organisasi

c. Stres kerja

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan pada Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

Indikator stres kerja dari Cooper dalam Hasibuan (2012:206) yaitu;

- 1) Kondisi pekerjaan adalah bentuk tugas yang diberi oleh atasan meliputi : beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan beban kerja berlebihan secara kualitatif.
- 2) Stress karena peran adalah ketidakjelasan peran individu didalam organisasi.
- 3) Faktor interpersonal adalah faktor hubungan yang kurang baik antar rekan kerja maupun dengan pimpinan

d. *Turnover intention*

*Turnover intention* adalah keinginan untuk berhentinya karyawan dari Bank Jatim Cabang Banyuwangi karena faktor-faktor tertentu sehingga harus digantikan. Indikator dari *turnover intention* diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Lee dalam Hartono (2012:76), yaitu

1. Tingkat absensi adalah presentasi jumlah hari karyawan tidak masuk kerja dibandingkan dengan total hari kerja
2. Enggan untuk bekerja adalah rasa malas yang dialami karyawan saat bekerja
3. Pikiran untuk berhenti adalah berpikir untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini diawali dengan ketidak puasan yang dirasakan kemudia muncul pikiran untuk keluar dari tempat kerja



4. Peningkatan pelanggaran tata tertib adalah karyawan tidak memperdulikan tata tertib yang ada sehingga pelanggaran dilakukan
5. Peningkatan protes terhadap atasan adalah keberanian karyawan untuk protes mengenai kebijakan yang dibuat oleh atasan
6. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain adalah karyawan berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
7. Pertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.

### 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dengan menggunakan skala Likret dengan rentang nilai (skor) 1-5 dari setiap jawaban responden pada pernyataan dengan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi stres kerja dan *turnover intention* dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- |                              |                        |
|------------------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | : diberi bobot nilai 5 |
| b. Setuju (S)                | : diberi bobot nilai 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | : diberi bobot nilai 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | : diberi bobot nilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi bobot nilai 1 |

### 3.7 Metode dan Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian terdiri dari beberapa tahapan yaitu :

#### 3.7.1 Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variable. Uji validitas dilakukan dengan metode *pearson product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai validitas atau koefisien korelasi

x = Nilai indikator variabel (skor pernyataan)

y = Nilai total variabel (skor total)

n = Jumlah sampel/data

Dalam pengujian koefisien ini digunakan tingkat signifikansi 5%, dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table (df = n-2) pada tingkat  $\alpha = 5\%$  maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table pada tingkat  $\alpha = 5\%$  maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak valid

Apabila terdapat data yang tidak valid dalam penelitian maka peliti dapat memperbaiki struktur pernyataan dalam kuesioner yang tidak valid atau menghapus item-item pernyataan kuesioner yang tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

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 (Ghozali, 2016:47). Cara untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan metode *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel dan Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

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

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas

r = koefisien rata-rata

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

#### c. Uji Normalitas Data

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data. Menurut Wibisono (2002:145) bahwa uji normalitas data adalah pengujian untuk melihat apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena jumlah data sampel pada penelitian ini lebih dari 50 data sampel, peneliti melakukan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam uji ini penentuan variabel-variabel memenuhi asumsi normal atau tidak didasarkan pada nilai signifikannya. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal,  $H_0$  diterima. Sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal,  $H_0$  ditolak.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:157) analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atas X. Berikut adalah analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a	= bilangan konstanta
$b_1$	= koefisien regresi variabel budaya organisasi
$b_2$	= koefisien regresi variabel komitmen organisasi
$b_3$	= koefisien regresi variabel stress kerja
$X_1$	= budaya organisasi
$X_2$	= komitmen organisasi
$X_3$	= stress kerja
Y	= <i>turnover intention</i>
e	= faktor gangguan

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel dalam penelitian yang menggunakan model regresi. Asumsi klasik yang terpenuhi

maka akan menghasilkan output yang akurat dan mendekati atau sama dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentukan model regresi linear. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:141) untuk mengetahui adanya multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat pada VIF (*variancel Inflation Factor*). Model regresi yang baik, jika hasil perhitungan menghasilkan nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas, jika  $VIF > 10$  berarti telah terjadi multikolinieritas di dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Santoso, 2015:186) uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Untuk menduga apakah suatu model terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak, menurut santoso (2015;189) dengan melihat pola scatterplot dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika titik data menyebar dan membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar atau menyempit, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas

Jika terjadi heteroskedastisitas, cara yang dapat dilakukan adalah transformasi data, seperti mengubah data ke dalam bentuk natural atau bentuk lain. Kemudian melakukan pengujian ulang

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut.

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:99) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

Ho: berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Ha: berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Menentukan nilai signifikan ( $\alpha$ ), dalam hal ini peneliti menggunakan nilai signifikan sebesar 5%.

3. Perhitungan nilai t.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = hasil t hitung

n = jumlah responden uji coba

r = koefisien korelasi

4. Membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

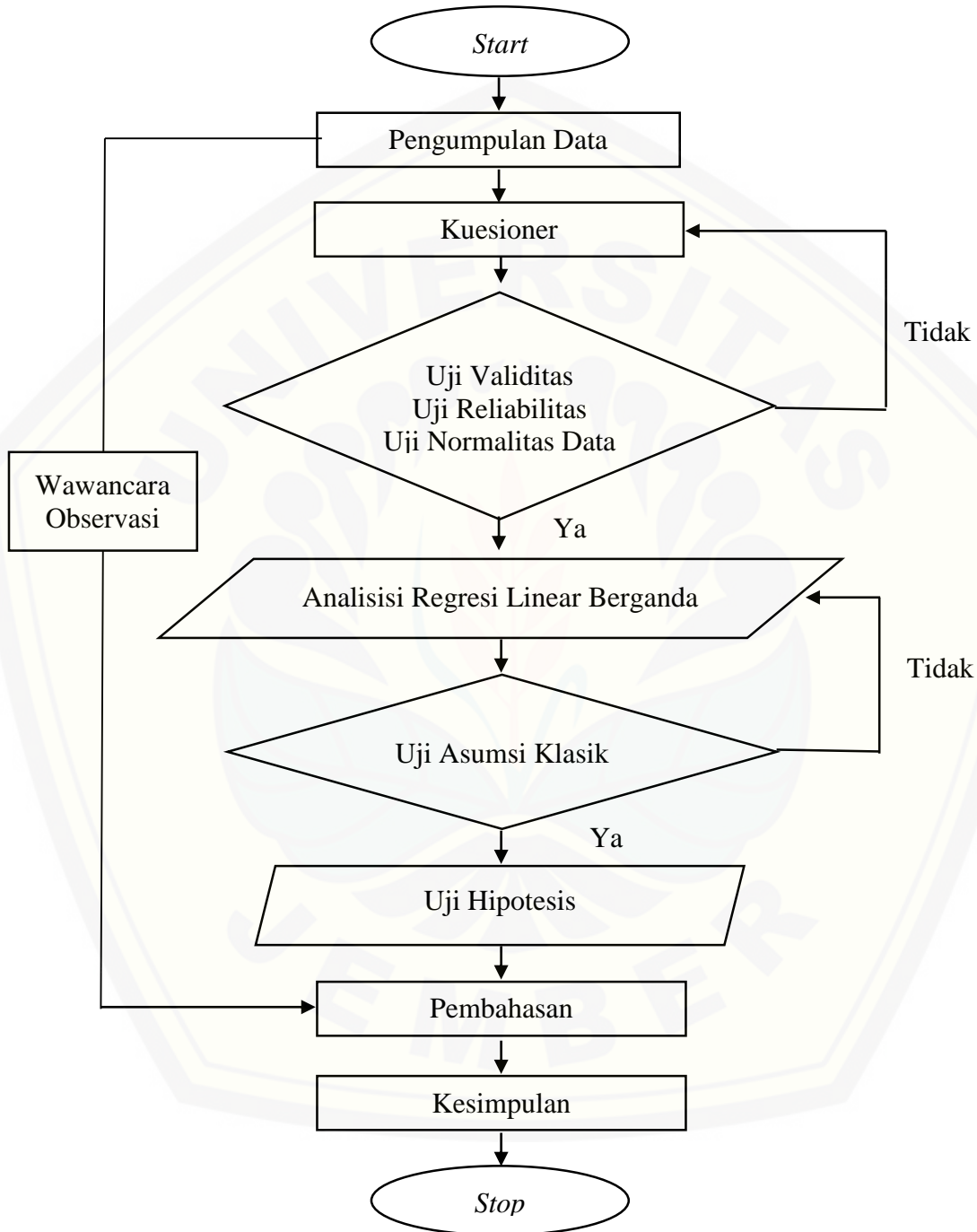
- a. Jika t hitung > t tabel atau kurang dari nilai signifikan sebesar 5%, maka Ha ditolak dan Ho diterima. Ini menandakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

- b. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau lebih dari nilai signifikan sebesar 5%, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.





3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start* merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
  2. Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yaitu wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
  3. Uji Instrumen, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebarkan yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Jika hasil dinyatakan tidak valid dan tidak reliable maka kembali ke langkah sebelumnya.
  4. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
  5. Uji asumsi klasik merupakan proses untuk melakukan pengolahan data menggunakan uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Jika hasil uji mengandung multikolinearitas dan uji heterokedastisitas maka kembali ke langkah sebelumnya.
  6. Uji hipotesis yaitu dalam penelitian ini dilakukan uji t untuk mengetahui keberadaan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial.
  7. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.
  8. Kesimpulan yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian pembahasan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.
- Stop* yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisas dan stres kerja terhadap *turnover intention* maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap Bank Jatim Cabang Banyuwangi, yang berarti Jika budaya organisasi dikelola dengan baik sehingga menghasilkan budaya organisasi yang kuat maka angka *turnover intention* akan rendah.
- b. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap Bank Jatim Cabang Banyuwangi, yang berarti jika karyawan memiliki komitmen yang baik maka angka *turnover intention* akan rendah
- c. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap Bank Jatim Cabang Banyuwangi, yang berarti jika karyawan dapat mengelola stres kerja dengan baik maka angka *turnover intention* tidak akan meningkat.

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

- a. Bank Jatim Cabang Banyuwangi agar terus mempertahankan budaya organisasi yang kuat agar harmonisasi antar karyawan terus terjaga dengan baik sehingga angka *turnover intention* tidak meningkat.
- b. Bank Jatim Cabang Banyuwangi agar tetap mempertahankan presepsi karyawan tentang komitmen organisasi sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab dan setia terhadap organisasi.
- c. Bank Jatim Cabang Banyuwangi agar memperhatikan stres kerja karyawan agar tidak terjadi depresi yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya dapat mencari atau menambah variabel yang berkaitan dengan faktor penyebab *turnover intention* karyawan, selain itu juga dapat melakukan penelitian pada objek lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afnita 2017 “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Prioritas Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman” *Jurnal STKIP PGRI Sumatra Barat*.
- Andini Rita 2010. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*” *Jurnal Mahasiswa Universitas Pandanaran*.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8 Cetakan Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar. 2004. “*Basic Econometrics (Ekonometrika Dasar)*”. Alih bahasa Sumarno Zain. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Pres
- Harnoto. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Kedua, PT. Prehallindo, Jakarta, 2002.
- Hartono, Sri. 2016. “*Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*” Ponorogo : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indriana, Dian. 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nyonya Meneer Semarang)”. *Jurnal Universitas Semarang*.
- Juniarari, Bettin. 2011. “*Manajemen Strategik*”. Jakarta: Indomedia pustaka jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2014. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho B. Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara Anwar. 2011 “*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*”. Bandung : Remaja Rosdakarya

- Manurung, M. T. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 1 (2): 145-147.
- Priherdityo Endro. 2016. CNN Indonesia <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja> (di akses 24 Februari 2018)
- Rindi Nurlaila. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (pada Hotel Ibis Yogyakarta)". *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rino, A. 2015. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember". *Artikel Ilmiah Mahasiswa: Universitas Jember*
- Rival, Veitzhel., Deddy Mulyadi. 2012. "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Terori Ke Praktik*". Jakarta : Raha Grafindo persada
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Saputra, Yuliandri. 2014 "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi" *Artikel Ilmiah Mahasiswa: Universitas Jember*
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Sopiah. 2008. "*Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahronica, Gabriela, Hakam, Moehammad Soe'oad, Ruhana, Ika. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus



Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk”, (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*)|Vol. 20 No. 1 Maret 2015.

Umar, Husein “*Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*”.Rajawali Pers. Jakarta 2013

Wibisono, Dermawan, 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Widjaja, D. C., Margarita F. dan Fenny Kusuma D. W. 2006. Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, h: 72-83.

Widodo, N. 2009. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Malang”. skripsi, Malang: Universitas Negeri Malang.

Witasari, Lita. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intentions* : Studi Empiris Pada Novotel Semarang. *Thesis*. Semarang: UNDIP.

**A. Lampiran 1****Kuesioner Penelitian**

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi

di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan bahan untuk skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti mengharapkan dengan hormat kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk dapat berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah dilampir. Mohon dapat memberikan informasi yang akurat dan jujur sehingga informasi yang disajikan benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiannya dan tidak akan memengaruhi penilaian perusahaan terhadap prestasi kerja. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Terima kasih atas dukungan, ketersediaan, dan partisipasi bapak/ibu/saudara/i dalam pengisian kuesioner ini.

Peneliti,

Andy Prima Wijaya

**Lembar Kuesioner****I. Identitas Responden**

- No. Responden : .....(diisi oleh peneliti)  
Usia : .....tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja : .....

**II. Petunjuk**

1. Isilah identitas diri anda
2. Berilah tanda *checklist* “✓” pada jawaban yang sesuai dengan pilihan bapak/ibu/saudara/i. Terdapat lima jawaban yang disediakan yaitu :  
Sangat Setuju =SS  
Setuju = S  
Cukup Setuju =CS  
Tidak Setuju =TS  
Sangat Tidak Setuju =STS
3. Dimohon semua pernyataan dapat di isi sesuai dengan kenyataan yang ada dan tidak ada yang terlewatkan
4. Jawaban kuesioner terjamin kerahasiaannya

### 1. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Bank Jatim cabang Banyuwangi memberikan jaminan terhadap prestasi saya					
2	Bank Jatim cabang Banyuwangi mendorong saya untuk bekerja secara koordinasi					
3	Manajer memberi komunikasi yang jelas serta dukungan terhadap saya					
4	Saya diberi pengawasan langsung dari Bank Jatim cabang Banyuwangi					
5	Saya mendapat kenaikan gaji dengan prestasi yang saya lakukan					

### 2. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Bank Jatim cabang Banyuwangi					
2	Saya memiliki emosi untuk melibatkan diri dalam Bank Jatim cabang Banyuwangi					
3	Saya yakin akan setia pada Bank Jatim cabang Banyuwangi					
4	Saya yakin untuk memenuhi norma etika pada Bank Jatim cabang Banyuwangi					
5	Saya tidak memiliki pemikiran untuk bekerja ditempat lain					
6	Saya akan mendapatkan keuntungan apabila saya tetap bekerja di Bank Jatim cabang Banyuwangi					

### 3. Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasakan beban kerja berlebihan secara kuantitatif					
2	Saya merasakan beban kerja berlebihan secara kualitatif					
3	Saya merasakan ketidakjelasan peran di dalam Bank Jatim cabang Banyuwangi					
4	Saya merasakan hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja					
5	Saya merasakan hubungan yang kurang baik dengan pimpinan					

### 4. Turnover Intention

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya melakukan pembolosan kerja lebih dari 3 kali dalam sebulan					
2	Saya merasa malas saat harus melakukan pekerjaan					
3	Saat ini saya memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan					
4	Dalam satu bulan saya telah melanggar tata tertib yang ada di Bank Jatim Cabang Banyuwangi lebih dari 3 kali					
5	Saya merasa kesal sehingga melakukan protes kepada atasan					
6	Belakangan ini saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain					
7	Saya akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain					



## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner

No.	X1						X2						
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	6	X2
1	5	5	4	4	5	23	5	3	4	5	5	5	27
2	5	5	5	5	2	22	4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	4	3	4	17	4	3	4	5	3	5	24
4	4	5	3	4	5	21	5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	3	5	28
6	4	4	5	4	3	20	5	4	4	3	4	3	23
7	3	3	2	4	3	15	4	5	3	3	2	5	22
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	4	28
10	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	2	2	3	16	4	4	5	2	3	4	22
12	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	2	27
13	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	5	4	26
14	4	3	3	3	4	17	3	4	5	5	2	4	23
15	4	3	3	3	4	17	4	3	4	5	3	3	22
16	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	4	5	27
17	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	2	25
18	2	3	2	4	3	14	4	3	4	5	4	2	22
19	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	5	5	29
20	3	3	4	4	2	16	3	5	3	4	4	3	22
21	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	4	3	22
22	5	3	2	3	4	17	4	4	5	4	3	2	22
23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	4	26
24	3	2	4	4	4	17	5	2	3	4	4	3	21
25	5	4	4	3	4	20	5	4	5	2	5	4	25
26	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	3	3	3	17	4	4	5	4	3	3	23
28	5	3	3	2	5	18	5	2	5	4	5	3	24
29	4	4	3	2	5	18	4	3	3	4	4	3	21
30	4	3	5	2	5	19	4	4	4	5	5	5	27
31	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	4	28
32	3	4	4	4	2	17	3	5	3	4	4	3	22
33	4	4	2	5	4	19	4	3	4	4	4	3	22
34	5	3	2	3	5	18	4	4	5	4	4	3	24
35	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
36	4	4	5	5	3	21	5	5	5	5	4	3	27
37	3	2	4	4	2	15	3	5	2	3	5	3	21
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

39	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	5	29
40	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
41	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	4	29
42	3	5	3	4	2	17	3	5	3	4	4	3	22
43	4	4	3	5	4	20	4	4	5	4	5	3	25
44	5	3	3	3	5	19	4	4	5	4	4	3	24
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
46	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	5	4	26
48	4	5	3	3	4	19	4	4	2	5	4	4	23
49	3	3	3	2	4	15	4	3	2	5	3	3	20
50	5	5	5	4	3	22	5	5	5	5	4	5	29
51	4	3	5	5	3	20	5	4	4	3	4	3	23
52	3	2	4	4	4	17	4	5	4	3	3	3	22
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
54	5	3	2	2	5	17	5	5	4	2	3	5	24
55	4	4	3	2	5	18	4	3	4	5	4	4	24
56	4	5	5	2	5	21	4	4	4	5	5	5	27
57	3	5	3	4	4	19	5	5	4	5	2	4	25
58	5	4	4	4	5	22	3	3	5	5	5	4	25
59	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	3	5	26

Sumber : data diolah, Juni 2019

No.	X3						Y							
	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	6	7	Y
1	2	1	1	3	1	8	2	2	4	1	2	1	1	13
2	1	1	3	1	3	9	1	3	3	3	1	2	1	14
3	2	2	2	4	2	12	2	3	2	3	3	1	2	16
4	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	2	1	2	11
5	1	3	1	1	1	7	1	1	4	4	1	1	1	13
6	3	2	3	2	2	12	3	2	2	2	2	3	2	16
7	3	3	2	3	3	14	3	3	4	2	3	2	3	20
8	2	2	4	2	2	12	2	2	3	2	2	3	2	16
9	2	1	1	2	1	7	2	2	1	1	2	1	2	11
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	10
11	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	2	3	19
12	1	1	2	2	2	8	2	1	1	2	1	2	1	10
13	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	1	2	13
14	2	3	4	3	2	14	3	4	2	2	3	3	2	19
15	3	2	2	2	4	13	3	1	1	4	3	4	3	19
16	1	1	1	1	3	7	1	2	2	1	2	3	2	13
17	2	3	1	1	2	9	1	3	2	2	3	1	2	14
18	3	3	2	2	4	14	2	4	3	4	2	3	2	20
19	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	2	1	1	10
20	4	2	4	2	3	15	2	3	4	3	4	2	2	20
21	2	3	3	3	2	13	3	2	2	2	3	2	3	17
22	3	4	2	2	2	13	3	3	2	2	3	4	2	19
23	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	14
24	3	3	2	2	4	14	3	2	3	3	2	3	3	19
25	3	3	3	2	1	12	3	3	2	2	2	1	2	15
26	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	2	1	1	9
27	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	2	3	2	16
28	2	3	1	2	4	12	2	3	3	2	2	3	3	18
29	4	4	2	1	2	13	2	3	2	2	3	4	2	18
30	1	2	2	2	3	10	1	3	1	3	2	2	1	13
31	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	2	2	1	11
32	4	2	3	2	3	14	2	3	4	3	4	1	2	19
33	2	3	3	3	2	13	3	2	2	2	3	2	3	17
34	3	4	2	2	2	13	3	3	2	2	3	3	2	18
35	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	14
36	3	2	1	2	2	10	3	2	2	2	2	1	2	14
37	1	4	3	4	4	16	3	3	4	2	3	3	3	21
38	2	2	4	2	2	12	2	2	3	2	2	2	2	15

39	2	1	2	1	1	7	4	1	1	1	2	2	2	13
40	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	2	1	11
41	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	2	1	1	10
42	3	4	2	3	2	14	2	3	4	3	4	1	2	19
43	2	3	3	3	2	13	3	2	2	2	3	1	3	16
44	3	4	2	2	2	13	3	3	2	2	3	1	2	16
45	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	2	3	2	15
46	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	1	2	1	10
47	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	1	2	13
48	2	3	4	3	2	14	3	4	2	2	3	1	2	17
49	4	2	1	4	4	15	3	3	4	4	3	1	3	21
50	1	3	1	4	1	10	1	1	1	4	1	1	4	13
51	3	2	3	2	2	12	3	2	2	2	2	3	2	16
52	3	2	2	4	3	14	3	3	4	2	3	1	3	19
53	2	2	4	2	2	12	2	2	3	2	2	3	2	16
54	3	2	3	2	2	12	2	3	3	2	2	3	3	18
55	3	1	2	4	1	11	2	3	2	2	3	1	2	15
56	1	3	1	1	1	7	1	3	1	3	2	1	1	12
57	1	4	3	3	3	14	1	1	4	4	2	4	1	17
58	2	2	1	1	4	10	3	4	1	3	1	3	1	16
59	1	1	1	2	2	7	2	1	3	3	1	1	2	13

Sumber : data diolah, Juni 2019

**Lampiran 3. Karakteristik Responden****Usia**

Usia	Jumlah	
	Orang	Presentase
<30	24	41%
31-40	18	31%
41-50	10	17%
>51	7	12%
Jumlah	59	100%

Sumber : data diolah, Juni 2019

**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Orang	Presentase
Laki-laki	35	59%
Wanita	24	41%
Jumlah	59	100%

Sumber : data diolah, Juni 2019

**Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	Orang	Presentase
SMA	1	2%
Diploma	4	7%
Strata (1,2,3)	54	92%
Jumlah	59	100%

Sumber : data diolah, Juni 2019



## Lampiran 4. Uji Validitas

		Correlation					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,390**	,259*	0,047	,422**	,687**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,048	0,721	0,001	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	,390**	1	,305*	0,251	0,109	,703**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,019	0,055	0,412	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	,259*	,305*	1	,395**	-0,071	,672**
	Sig. (2-tailed)	0,048	0,019		0,002	0,595	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	0,047	0,251	,395**	1	-,325*	,496**
	Sig. (2-tailed)	0,721	0,055	0,002		0,012	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	,422**	0,109	-0,071	-,325*	1	,364**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,412	0,595	0,012		0,005
	N	59	59	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	,687**	,703**	,672**	,496**	,364**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	
	N	59	59	59	59	59	59

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

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

Sumber : data diolah, Juni 2019

## Correlations

		X2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
X2.1	Pearson Correlation	1	0,207	,328*	0,110	0,225	0,244	,588**
	Sig. (2-tailed)		0,115	0,011	0,408	0,087	0,063	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
x2.2	Pearson Correlation	0,207	1	0,112	-0,011	0,050	0,251	,485**
	Sig. (2-tailed)	0,115		0,397	0,933	0,705	0,055	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
x2.3	Pearson Correlation	,328*	0,112	1	0,115	0,173	0,160	,566**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,397		0,387	0,189	0,225	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
x2.4	Pearson Correlation	0,110	-0,011	0,115	1	0,154	0,231	,489**
	Sig. (2-tailed)	0,408	0,933	0,387		0,245	0,079	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
x2.5	Pearson Correlation	0,225	0,050	0,173	0,154	1	0,146	,535**
	Sig. (2-tailed)	0,087	0,705	0,189	0,245		0,270	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
x2.6	Pearson Correlation	0,244	0,251	0,160	0,231	0,146	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	0,063	0,055	0,225	0,079	0,270		0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
x2	Pearson Correlation	,588**	,485**	,566**	,489**	,535**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Sumber : data diolah, Juni 2019

## Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,326*	0,219	0,244	,321*	,665**
	Sig. (2-tailed)		0,012	0,096	0,063	0,013	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.2	Pearson Correlation	,326*	1	0,228	,270*	,289*	,686**
	Sig. (2-tailed)	0,012		0,082	0,038	0,027	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.3	Pearson Correlation	0,219	0,228	1	0,219	0,104	,559**
	Sig. (2-tailed)	0,096	0,082		0,096	0,432	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.4	Pearson Correlation	0,244	,270*	0,219	1	0,223	,614**
	Sig. (2-tailed)	0,063	0,038	0,096		0,089	0,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.5	Pearson Correlation	,321*	,289*	0,104	0,223	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,027	0,432	0,089		0,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3	Pearson Correlation	,665**	,686**	,559**	,614**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	59	59	59	59	59	59

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

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

Sumber : data diolah, Juni 2019

		Correlations							
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y
y1	Pearson Correlation	1	0,250	0,062	-0,254	,406**	0,194	,471**	,518**
	Sig. (2-tailed)		0,056	0,639	0,052	0,001	0,141	0,000	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
y2	Pearson Correlation	0,250	1	,267*	0,047	,520**	0,107	0,216	,639**
	Sig. (2-tailed)	0,056		0,041	0,723	0,000	0,419	0,101	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
y3	Pearson Correlation	0,062	,267*	1	0,154	,376**	0,045	0,219	,593**
	Sig. (2-tailed)	0,639	0,041		0,243	0,003	0,736	0,095	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
y4	Pearson Correlation	-	0,047	0,154	1	-0,096	0,073	0,089	,292*
	Sig. (2-tailed)	0,254	0,723	0,243		0,468	0,584	0,502	0,025
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
y5	Pearson Correlation	,406**	,520**	,376**	-0,096	1	0,011	,432**	,672**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,003	0,468		0,931	0,001	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
y6	Pearson Correlation	0,194	0,107	0,045	0,073	0,011	1	0,119	,442**
	Sig. (2-tailed)	0,141	0,419	0,736	0,584	0,931		0,368	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
y7	Pearson Correlation	,471**	0,216	0,219	0,089	,432**	0,119	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,101	0,095	0,502	0,001	0,368		0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y	Pearson Correlation	,518**	,639**	,593**	,292*	,672**	,442**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,025	0,000	0,000	0,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Sumber : data diolah, Juni 2019

**Lampiran 5. Uji Reliabilitas****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

Sumber : data diolah, Juni 2019

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	6

Sumber : data diolah, Juni 2019

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	7

Sumber : data diolah, Juni 2019

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	6

Sumber : data diolah, Juni 2019

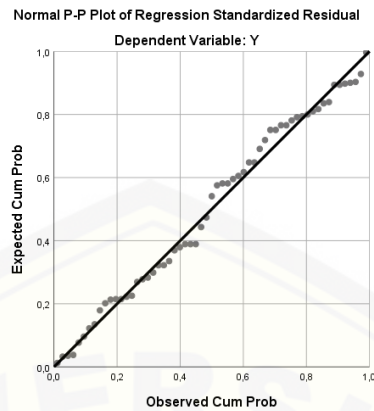
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	8

Sumber : data diolah, Juni 2019



### Lampiran 6. Uji Normalitas Data



Sumber : data diolah, Juni 2019

### Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,922	,918	,928

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, Juni 2019

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,909	3,765		6,882	,000
	X1	-,243	,101	-,192	-2,402	,020
	X2	-,438	,116	-,370	-3,767	,000
	X3	,471	,102	,435	4,605	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, Juni 2019

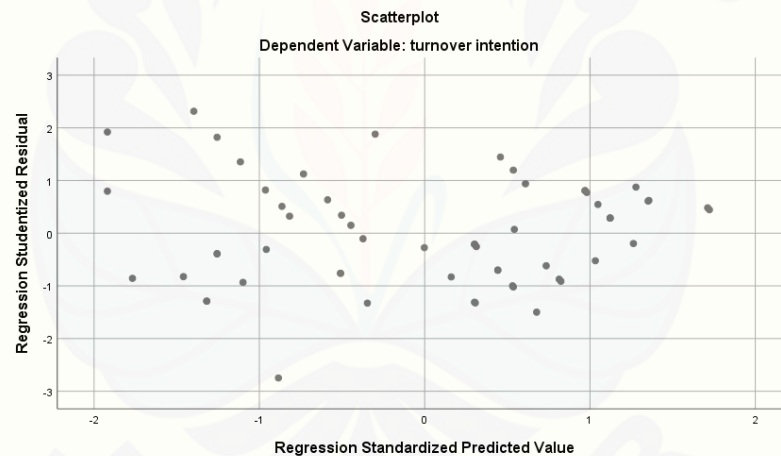
## Lampiran 8 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,909	3,765		6,882	,000		
X1	-,243	,101	-,192	-2,402	,020	,221	4,529
X2	-,438	,116	-,370	-3,767	,000	,147	6,812
X3	,471	,102	,435	4,605	,000	,159	6,294

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, Juni 2019

## Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah, Juni 2019

**Lampiran 10. Uji Hipotesis (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,909	3,765		6,882	,000		
X1	-,243	,101	-,192	-2,402	,020	,221	4,529
X2	-,438	,116	-,370	-3,767	,000	,147	6,812
X3	,471	,102	,435	4,605	,000	,159	6,294

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, Juni 2019

Lampiran 11. Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

Lampiran 12. Tabel T

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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471