



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA BANK BNI KC JEMBER.**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh :

SYARIATUL HASANAH

NIM 19104441

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

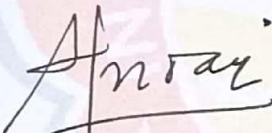
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA BANK BNI KC JEMBER

NAMA : SYARIATUL HASANAH
NIM : 19104441
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
MATA KULIAH DASAR : MANAJEMEN SDM

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dr. Yuniarita Indah H.S.E., MBA

NIDN : 0012056702

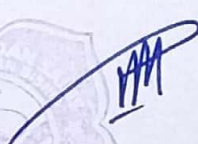


Hamzah Fansuri J.S.E., M.M., M.P

NIDN : 0720046901

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tamriatin Hidayah S.E., M.P
NIDN : 0007106601

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

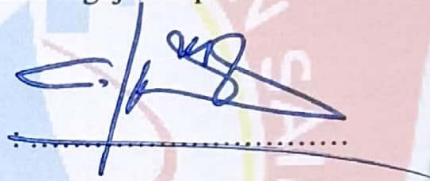
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA BANK BNI KC JEMBER**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 19 Agustus 2023
Jam : 11.30 WIB
Tempat : Ruang Ujian Baru ITS Mandala

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi

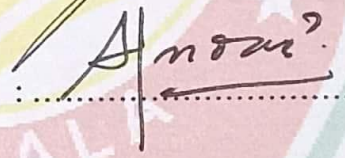
Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.
Ketua Penguji



Hamzah Fansuri J., S.E., M.M., M.P.
Sekretaris Penguji



Dr. Yuniorita Indah H., S.E., MBA.
Anggota Penguji



Mengetahui,

**Ketua Program Studi
Manajemen**

**Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN: 0007106601



Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.
NIDN: 0008077101

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syariatul Hasanah

NIM : 19104441

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK BNI KC JEMBER”** merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung risiko dibatalkannya karya ilmiah (skripsi) yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya.

Jember, 31 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Syariatul Hasanah

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.”

Surah Al-Baqarah ayat 286

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.”

Umar bin Khattab



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK BNI KC JEMBER"** sebagai salah satu syarat menyelesaikan Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di ITS Mandala.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin diselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P. selaku Rektor ITS Mandala.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P.,M.M.,M.P. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis ITS Mandala.
3. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P. selaku Ketua Prodi Manajemen ITS Mandala.
4. Ibu Yuniotita Indah H, S.E., MBA. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi ini
5. Bapak Hamzah Fansuri J, S.E., M.M., M.P. selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh jajaran Dosen ITS Mandala yang telah menyalurkan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan di kampus ini.

7. Seluruh jajaran karyawan dan staf ITS Mandala.
8. Kedua orang tua yang peneliti hormati, Ayah Hasan dan Mama Sariah yang senantiasa memberi dukungan moril, materi, serta doa yang tidak terhingga. Tanpa dukungan Ayah dan Mama, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyelesaian Tugas Akhir ini. Adik tercinta Aisyah Asyari yang senantiasa memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi tepat waktu.
10. A. Irham Maulana yang selalu mendukung, mendoakan dan memberi semangat kepada penulis.
11. Sahabat tersayang, Novia Nur Aliftiani dan Fatni Nurfadila yang sudah saling menguatkan satu sama lain, saling support dalam segala hal. Semoga persahabatan kita tetap terjaga selamanya.
12. Teman – teman seperjuangan Mahasiswa ITS Mandala yang telah memberikan motivasi dan dukungannya.
13. Keluarga besar HMJ Manajemen dan UKM Kewirausahaan yang sudah memberikan banyak pengalaman organisasi, serta sudah menjadi tempat paling menyenangkan dan berkesan.
14. Serta pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
15. Terakhir, terimakasih untk diri sendiri, sudah mau dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diambil sendiri. Pencapaian ini merupakan hasil dari keputusan terbaik yang pernah diambil sebelumnya.

Demikian yang dapat peneliti sampaikan, semoga dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca. Peneliti juga mengharapkan adanya kritik dan saran membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, 31 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,

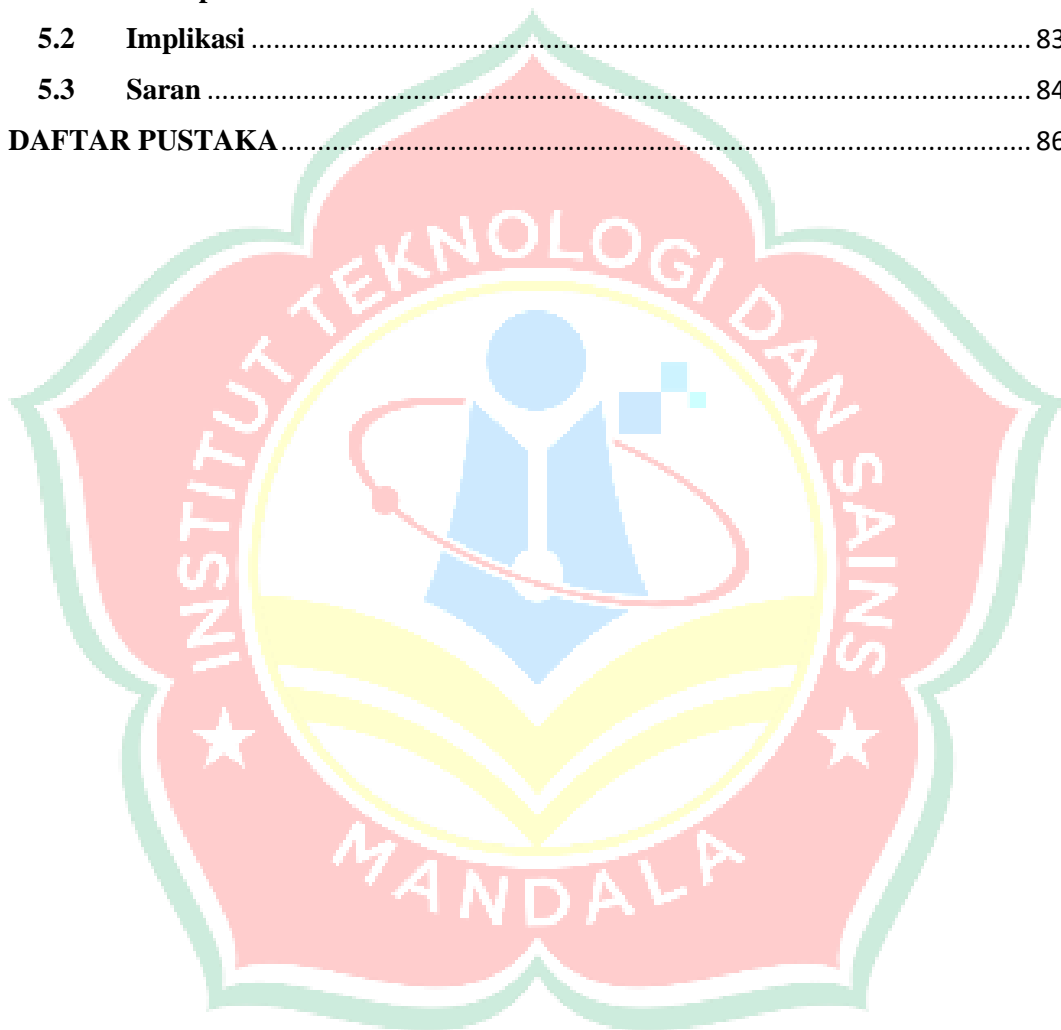
Syariatul Hasanah



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Pembatasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
2.2 Kajian Teori	23
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Objek Penelitian.....	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3 Jenis Penelitian	35
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	35
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.7 Sumber Data.....	41
3.8 Metode Analisis Data	42
3.9 Analisis Jalur (Path Analysis).....	46
3.10 Uji Hipotesis	48
3.10 Uji Sobel.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian.....	50

4.2	Analisis Hasil Penelitian	58
4.3	Analisis Jalur	65
4.4	Uji Hipotesis	72
4.5	Uji Sobel.....	74
4.6	Interpretasi	77
BAB V PENUTUP		82
5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Implikasi	83
5.3	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....		86



DAFTAR TABEL

2.1	Persamaan dan Perbedaan	16
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2	Responden Berdasarkan Usia	50
4.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.5	Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi.....	52
4.6	Frekuensi Jawaban Variabel Stress Kerja	53
4.7	Frekuensi Jawaban Variabel <i>Turnover intention</i>	54
4.8	Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	55
4.9	Hasil Uji Validitas	58
4.10	Hasil Uji Reliabilitas	59
4.11	Hasil Uji Statistik Non-Parametik	60
4.12	Hasil Uji Multikolonieritas	62
4.13	Hasil Regresi 1	63
4.14	Hasil R Square Koefisien Jalur 1	64
4.15	Hasil Regresi 2	65
4.16	Hasil R Square Koefisien Jalur 2.....	65
4.17	Hasil Uji T	70
4.18	Perbandingan T Hitung Dan T Tabel	70
4.19	Hasil Uji Sobel	72

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational commitment, work pressure on turnover through job satisfaction at Bank BNI KC Jember. This sample data collection was obtained from distributing questionnaires to the research object using simple random sampling technique. This type of research is quantitative. The sample in this study were 62 respondents. Data analysis used Data Instrument Test (Validity Test, Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test), Path Analysis (Path Analysis), Hypothesis Test (t test), and Sobel Test. The results of this study indicate that the variable organizational commitment has a significant effect on job satisfaction, work stress has a significant negative effect on job satisfaction. Organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention, work stress has a significant effect on turnover intention and job satisfaction has a negative effect on turnover intention. Meanwhile, organizational commitment and work stress have no effect on turnover intention through job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Job Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada Bank BNI KC Jember. Data pengambilan sampel ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada objek penelitian dengan teknik simple random sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan Uji Instruman Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolonieritas), Analisis Jalur (Path Analys), Uji Hipotesisi (Uji t), dan Uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan perbankan Indonesia kedepannya akan semakin meningkat, bervariasi, dan dinamis. Tantangan tersebut terutama muncul dari adanya pandemi Covid-19 dan kebijakan pembatasan sosial berskala besar yang mengikutinya. Selain itu, terdapat sejumlah tantangan struktural perbankan yang masih harus dihadapi terkait skala usaha dan daya saing perbankan serta perkembangan ekonomi dan keuangan digital yang pesat diiringi dengan perubahan perilaku ekonomi masyarakat. Mencermati tantangan tersebut, OJK memandang perlu merumuskan arah perbankan kedepan yang selaras dengan dinamika perekonomian dan perbankan nasional.

Tantangan yang dihadapi tentu saja akan berkaitan langsung dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan di samping faktor lain selain modal. Sehingga, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (Hardiranja,2002).

Sumber daya manusia yang ada di perbankan sangat perlu untuk dikembangkan, apalagi sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan yang dapat membantu untuk meningkatkan nilai-nilai dan profit perbankan untuk dapat

memberikan timbal balik yang sesuai, bagi yang memiliki kinerja baik agar dapat memberikan kepuasan tersendiri serta menjaga SDM tersebut agar tidak meninggalkan organisasi.

BNI merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya di tengah industri perbankan nasional, BNI melakukan sejumlah aksi korporasi, antara lain proses rekapitalisasi oleh Pemerintah di tahun 1999, divestasi saham Pemerintah di tahun 2007, dan penawaran umum saham terbatas di tahun 2010. BNI kini tercatat sebagai Bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga. Dalam memberikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance, BNI Ventures, BNI Remittance dan Bank Mayora. Dengan banyaknya anak perusahaan tentu saja akan memberikan peluang bagi sumber daya manusia. Namun pada tahun 2018 hingga 2020 sumber daya manusia BNI secara perlahan menurun dari tahun ke tahun dari 27.803 orang menjadi 27.202 orang. Menurut Bob Tyasika Ananta Direktur Human Capital BNI menjelaskan penurunan pegawai tersebut terjadi secara alami yakni didominasi karyawan pensiun dan *turnover*. “ sementara itu, kami tidak melakukan penambahan karyawan atau menerapkan *zero growth strategy*” (Kontan.co.id). Berbeda dengan Bank BNI KC Jember yang sering membuka lowongan pekerjaan, hal ini dapat

dilihat melalui situs instagram milik Bank BNI KC Jember dalam satu tahun mereka membuka lowongan pekerjaan dua kali.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor cabang Jember yang berada di jalan PB Sudirman No. 9, Pagah, Jemberlor, Kec. Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Peneliti mengambil dua variabel independen yang akan diteliti yaitu komitmen organisasi dan stres kerja, variabel dependen *turnover intention* dan variabel intervening kepuasan kerja. Harapan dengan diambilnya variabel-variabel tersebut dapat mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention*.

Turnover intention menurut Mobley (1986) dalam Halimah (2016) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja dan menurut pilihannya sendiri. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah intensi perputaran yang akan berakibat pada keputusan karyawan meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* bisa berdampak buruk bagi perusahaan yaitu mengurangi produktifitas dan akan mengurangi efisiensi perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Komitmen organisasi salah satu faktor yang mengakibatkan terjadinya *turnover intention*. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kehendak berusaha keras yang sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai serta tujuan organisasi.

Stres kerja merupakan faktor yang akan menimbulkan *turnover intention*. Menurut Pandi Afandi (2017) stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stessor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menurunkan tingkat produktifitas kinerja yang akan berdampak buruk bagi perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008) stres dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan itu merupakan tanggung jawab, tekanan kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal yang berada dalam kendali seseorang yang digunakan oleh karyawan dalam memenuhi tuntutan.

Selain komitmen organisasi dan stres kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi *turnover intention*. Faktor ketidakpuasan kerja menjadi salah satu faktornya. Menurut Badriyah (2008) bahwa, kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Indrawati (2013) yang menyatakan bahwa pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja mereka melampaui pekerjaan normal. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, suka atau tidak suka ditunjukkan sebagai hasil interaksi antar pegawai dengan lingkungan kerja atau sebagai persepsi sikap mental dan sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Adanya hasil penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Bni Kc Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah, diantaranya yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan ?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
6. Untuk menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan .
7. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan baru terkait manajemen sumber daya manusia dengan menambah ilmu yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan.

2. Bagi Akademi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi dan informasi bagi peneliti selanjutnya apabila ingin mengembangkan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank BNI KC Jember dalam menangani masalah *turnover intention* dalam perusahaan.

1.5 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Periode pengamatan yang diambil untuk penelitian ini yaitu dilakukan pada bulan Mei hingga Juli 2023.
2. Responden pada penelitian ini pegawai tetap Bank BNI KC Jember.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah pengetahuan tentang teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya sebagai berikut :

1. Widjanarko, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bank Jateng cabang utama sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 108 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention*.

2. Lestari A, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitemn Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, serta mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover intention* Karyawan PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Objek penelitian pada laporan ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif, jenis datanya adalah data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya adalah probability sampling dengan jumlah 71 populasi dan 60 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Terdapat pengaruh Stres Kerja (X2) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, serta secara simultan Komitmen

- Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung.
3. Agnesya (2019) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Surakarta). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* (studi kasus pada bank muamalat kc surakarta). Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Surakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dengan sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Alat analisis uji regresi berganda menggunakan alat bantu SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikansi terhadap *turnover intention*.
 4. Muhammad Adi, dkk (2019) meneliti tentang Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Bank Syariah Di Kota Medan). Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja Account officer Bank Syariah di Kota Medan. Lokasi penelitian ini berada di Kota

Medan dengan subyek penelitian adalah Bank Syariah di Kota Medan, Populasi penelitian ini berjumlah 150 *Account Officer*, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik simple random sampling, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Hasil Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *Work life balance* dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work life balance* dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. *Work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening, Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening.

5. Gilang Yuda Novaritpraja (2019) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian *Bussiness Unit PT Bank XYZ Surabaya*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 145 responden dengan menggunakan metode sampling sensus. Sebagai variabel eksogen stress kerja dan dukungan sosial, variabel endogen yaitu *turnover intention*,

dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan evaluasi *goodness of fit*. Hasil analisis menggunakan SmartPLS versi 2 untuk semua uji hipotesis sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H1), terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H2), terdapat pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H3), terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *Turnover intention* karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H4), terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H5), terdapat pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Turnover intention* karyawan Bussines Unit pada Bank XYZ kota Surabaya melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (H6), dan terdapat pengaruh stress kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Bussines Unit pada Bank XYZ kota Surabaya melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (H7).

6. Ahmad Aulia, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Pt. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dan teknik pengumpulan data menggunakan

wawancara dan angket sebanyak 71 karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Teknis analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F dan Uji t dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Hasil analisis menunjukkan hipotesis pertama diterima yaitu variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Hipotesis kedua ditolak yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

7. Lestari dan Wayan (2018) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover intention* Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. Jumlah responden penelitian yang diambil sebanyak 70 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

8. Listia dan Misbahuddin (2018) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pt Bank Jatim Cabang Malang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang. Jenis penelitian ini yaitu *explanatory* untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara simple random sampling. Pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan Skala Likert, data sekunder diperoleh dari perusahaan dan kajian pustaka. Jumlah populasi sebanyak 165 dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden yang ditujukan untuk karyawan tetap di PT Bank Jatim Cabang Malang. Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasional dan variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention* karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang.
9. Nuryansyah, Tri Cachya (2018) meneliti tentang Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Deskripsi Stres kerja kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang

(2) Pengaruh negatif secara langsung dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang

(3) Pengaruh negatif secara langsung dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang

(4) Pengaruh positif secara langsung dan signifikan Stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang

(5) Pengaruh secara tidak langsung dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel bebas yang diteliti adalah stres kerja (X) variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z) dan variabel terikat adalah *turnover intention* (Y). penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dari 70 orang responden yang merupakan karyawan tetap dan kontrak dibagian divisi pemasaran bisnis mikro dan operasional PT. Bank BRI KC Martadinata Malang dengan menggunakan teknik sampling proportionate random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows. Hasil penelitian ini adalah (1) Tingkat stres kerja pada PT. Bank BRI KC Martadinata cukup. Tingkat kepuasan karyawan pada PT. Bank BRI KC Martadinata cukup puas. Dan tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata tergolong cukup. (2) Stres kerja secara negatif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang. (3)

Kepuasan kerja secara negatif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata Malang. (4)Stres kerja secara positif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata Malang. (5)Stres kerja secara tidak langsung dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata Malang.

10. Gunawan dan Uliya (2018) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada bagian *Account Officer* BPRCirebon). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan data angket atau kuesioner dan pengolahan datanya dibantu dengan SPSS 20. Sampel penelitian ini adalah 38 karyawan bagian *Account Officer* BPR di Cirebon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, namun nilainya lebih kecil dibandingkan pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* secara langsung. Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan *Account Officer* BPR di Cirebon, yang disebabkan oleh stress kerja.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Widjanar ko,dkk (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel independen, dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi, pada penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel independen pada penelitian saat ini sebagai variabel intervening
2	Lestari, A, dkk (2021)	Hasil penelitian menunjukan bahwa Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Stres Kerja (X2) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, serta secara simultan Komitmen Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung.	Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi dan stress kerja sebagai variabel independen, <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini <i>probability sampling</i> .	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja, penelitian saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening

No	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Agnesya (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikansi terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan menggunakan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen	Penelitian ini tidak menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel dependen, tidak menggunakan variabel intervening kepuasan kerja dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel stres kerja dan variabel intervening kepuasan kerja dan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling
4	Muhammad Andi,dkk (2019)	Hasil Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa <i>Work life balance</i> dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Work life balance</i> dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Work life balance</i> berpengaruh secara langsung terhadap <i>turnover intention</i> tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening, Stres kerja berpengaruh secara langsung	Penelitian ini menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel independen, dan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling	Penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen, sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen

No	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap <i>turnover intention</i> tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening.		
5	Novaritpraja (2019)	Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H1), terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H2), terdapat pengaruh stres kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H3), terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H4), terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Bussiness Unit pada Bank XYZ kota Surabaya (H5), terdapat pengaruh Dukungan Sosial terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Bussines Unit pada Bank XYZ kota Surabaya melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (H6), dan terdapat	Penelitian ini menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel independen, menggunakan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen, dan menggunakan kepuasan kerja sebagai varibel intervening	Penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisai sebagai variabel independen, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling sensus, sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen, dan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling

No	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		pengaruh stress kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Bussines Unit pada Bank XYZ kota Surabaya melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (H7).		
6	Ahmad, dkk (2018)	Hasil analisis menunjukan hipotesis pertama diterima yaitu variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Hipotesis kedua ditolak yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.	Penelitian ini menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel independen dan menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen, tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian saat ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen, dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variable intervening.
7	Lestari dan Wayan (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini menggunakan variabel stress kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen.	Pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian saat ini kepuasan kerja sebagai variabel intervening. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, penelitian saat ini menggunakan simple random sampling.
8	Listia dan Misbahudin	Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen	Penelitian ini menggunakan variabel komitmen	Penelitian ini tidak menggunakan variabel stress kerja

No	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2018)	organisasional dan variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel <i>turnover intention</i> karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang.	organisasi sebagai variabel independen, dan menggunakan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling.	sebagai variabel independen, tidak menggunakan variabel intervening. Pada peneliti saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9	Nuryansyah (2018)	Hasil penelitian ini adalah (1)Tingkat stres kerja pada PT. Bank BRI KC Martadinata cukup. Tingkat kepuasan karyawan pada PT.Bank BRI KC Martadinata cukup puas. Dan tingkat <i>turnover intention</i> pada karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata tergolong cukup. (2)Stres kerja secara negatif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata Malang. (3)Kepuasan kerja secara negatif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata Malang. (4)Stres kerja secara positif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata Malang. (5)Stres kerja secara tidak langsung	Pada penelitian ini menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel independen, <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Pada penelitian ini tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen, teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate random sampling. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen, dalam pengambilan sampel menggunakan simple randomh sampling.

No	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dan signifikan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja pada karyawan PT.Bank BRI KC Martadinata Malang.		
10	Gunawan dan Uliya (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, namun nilainya lebih kecil dibandingkan pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> secara langsung. Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> karyawan Account Officer BPR di Cirebon, yang disebabkan oleh stress kerja.	Pada penelitian ini menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel independen, <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Pada penelitian ini tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen

Sumber: (Jurnal penelitian terdahulu)

Persamaan dari penelitian ini saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel dependen yang sama yaitu *turnover intention* contohnya pada penelitian Ayu, Agnesyia, Andi, Novaripraja, Ahmad, Lestari Dan Wayan, Listia Dan Misbahbuhdin, Gunawan Dan Uliya. Terdapat variabel intervening yang sama yaitu kepuasan kerja contohnya pada penelitian Andi, Novaripraja, Nuryansyah, Gunawan Dan Uliya. Metode dalam penelitian ini yaitu

menggunakan metode analisis jalur memiliki persamaan dengan peneliti Andi, Novaripraja, Nuryansyah, Gunawan Dan Uliya.

Sedangkan perbedaannya yaitu pada teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel yang digunakan.

2.2 Kajian Teori

Tinjauan pustaka adalah suatu landasan teori yang mendasari dan mendukung sebuah penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa tinjauan pustaka sebagai berikut:

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menurut Afandi (2018).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2004) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, yaitu:

- a) Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.

- c) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d) Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e) Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan pegawai.
- f) Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan stakeholder.
- h) Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
- i) Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- j) Kesamaan kesempatan tersedia semua.
- k) Pendekatan etis mengelola pegawai didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
- l) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental pegawai.

2.2.2 Turnover intention Karyawan

a. Pengertian Turnover intention Karyawan

Turnover intention menurut Mobley (1986) dalam Halimah (2016) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

b. Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley (1978) dalam Halimah (2016) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar, hal ini terjadi karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada akhirnya karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan, menggambarkan perasaan seseorang individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar, biasanya muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Werther dan Davis (2008) dalam Donni Juni Priansa, kepuasan kerja adalah bentuk kesukaan dan tidak sukaan seorang karyawan terhadap

pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) dalam Donni Juni Priansa, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, suka atau tidak suka ditunjukkan sebagai hasil interaksi antar pegawai dengan lingkungan kerja atau sebagai persepsi sikap mental dan sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

b. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator Kepuasan Kerja menurut Marihat (2002) meliputi::

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka, itu juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

2.2.4 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi

b. Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi dengan indikator Mayer *and* Allen (1991) yang meliputi :

1. komitmen affektif, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.
2. komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. komitmen normatif, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

2.2.5 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Afandi (2017) stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

b. Indikator Stres Kerja

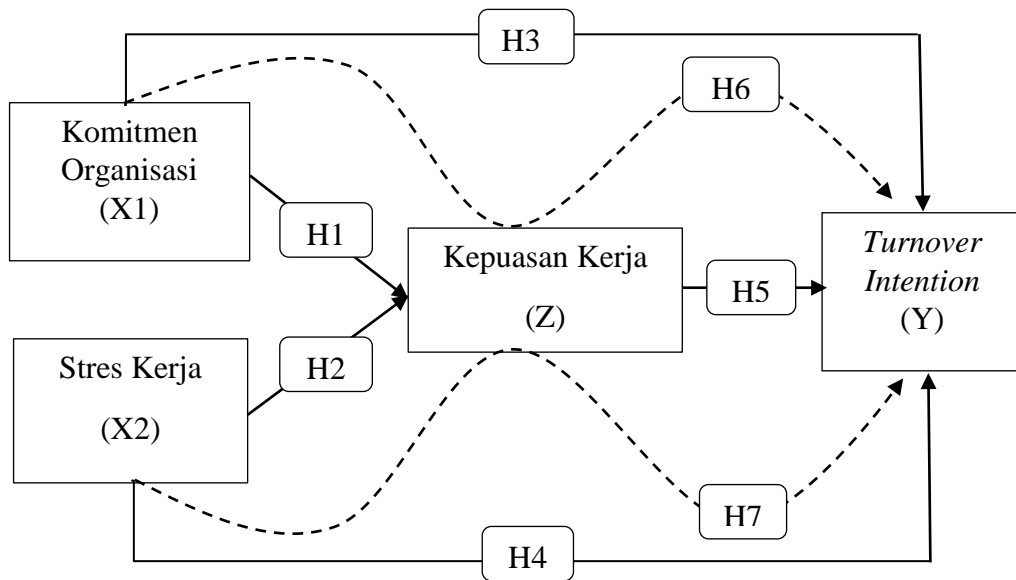
Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja, yakni :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, apabila struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stress.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh atasan, misalnya tidak bersikap adil terhadap sesama karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention. Dalam penelitian ini, penulis memilih faktor komitmen organisasi, stress kerja dan

kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan = \longrightarrow : Berpengaruh secara Langsung

\dashrightarrow : Berpengaruh secara Tidak Langsung

1. Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1), dan Stres Kerja (X2).
2. Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* (Y).

3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian Kepuasan Kerja (Z).

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara matematis, maka analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Untuk menguji secara langsung dan tidak langsung antar variabel.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dari hasil kajian teori penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka dapat dibuat sebuah hipotesis untuk penelitian ini yaitu :

1. Menurut peneliti Yunita, dkk (2018), pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk area Jember. Dari hasil penelitian ini diketahui komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Mandiri Area Jember.

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2. Menurut penelitian Nuryansyah, Tri Cachya (2018), pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang. Stres kerja secara negatif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang

H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

3. Menurut penelitian Ayu, dkk (2021), pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, hasilnya komitmen organisasi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap *turnover intention*.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan pada karyawan.

4. Menurut penelitian Gita, dkk (2022), pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan (studi pada Bank Jateng Cabang Utama). Dari hasil penelitian diketahui stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

H4 : Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan pada karyawan.

5. Menurut penelitian Nuryansyah, Tri Cachya (2018), pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang. Dari hasil penelitian ini Kepuasan

kerja secara negatif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan.

6. Menurut peneliti Setiyowati, Nina. 2019. pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Semarang) variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

H6 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan.

7. Menurut penelitian Nuryansyah, Tri Cachya (2018), pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang. Dari hasil penelitian ini stres kerja secara tidak langsung dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang.

H7 : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti yaitu bertempat pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor cabang Jember yang berada di jalan PB Sudirman No. 9, Pagah, Jemberlor, Kec. Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Visi

Menjadi lembaga keuangan yang terunggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan.

Misi

1. Memberikan layanan prima dan solusi digital kepada seluruh nasabah selaku mitra bisnis pilihan utama.
2. Memperkuat layanan internasional untuk mendukung kebutuhan mitra bisnis global.
3. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
4. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dengan berprestasi.
5. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan masyarakat.
6. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan tetap Bank BNI KC Jember yang berjumlah 160 karyawan.

3.2.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012), adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Non-probability sampling*, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *Accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Accidental sampling* adalah proses pengambilan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan sampel yang kebetulan ditemui dengan peneliti, kemudian responden yang dirasa cocok dijadikan sebagai sumber data. Sampel dihitung dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2017).

$$n = 160 / (1 + (160 \times (0,1)^2))$$

$$n = 160 / 2,6 = 62$$

Jadi setelah dihitung menggunakan rumus Slovin didapatkan sampel minimal sebanyak 62 responden.

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Didalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut V.Wiratna (2015) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran).

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas (Independent Variabel)

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah komitmen organisasi (X1) dan stres kerja (X2).

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini Variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention* karyawan (Y).

3. Variabel mediasi (*Intervening* Variabel)

Variabel Mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan terikat, tetapi tidak bisa diamati dan diukur (Sugiyono 2013). Variabel ini merupakan variabel penyalah/antara yang terletak di antara variabel bebas dan terikat. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

a) **Komitmen Organisasi (X1)**

Menurut Meyer *and* Allen (1991) komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Untuk mengukur komitmen organisasi dengan indikator Mayer *and* Allen (1991) yang meliputi :

1. Komitmen affektif, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.
2. Komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Komitmen normatif, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

b) **Stres Kerja (X2)**

Menurut Pandi Afandi (2017) stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stessor, pandangan tentang stres

itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja, yakni :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, apabila struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stress.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh atasan, misalnya tidak bersikap adil terhadap sesama karyawan.

c) ***Turnover intention*** (Y)

Turnover intention menurut Mobley (1986) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Mobley (1978) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

4. Memikirkan untuk keluar, hal ini terjadi karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada akhirnya karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.
5. Pencarian alternatif pekerjaan, menggambarkan perasaan seseorang individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih baik.
6. Niat untuk keluar, biasanya muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

d) Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Marihat (2002) meliputi:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka, itu juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi, adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan Ingatan (Sugiyono,2016).
2. Wawancara (interview) adalah teknik mengumpulkan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono,2016).
3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2016). Responden

dapat diberikan jawaban dengan mengisi angket tersebut kemudian hasil diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Dengan pembagian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
 2. Setuju (S) : diberi skor 4
 3. Netral (N) : diberi skor 3
 4. Tidak Setuju : diberi skor 2
 5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1
4. Studi kepustakaan, berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono,2016).

3.7 Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan, data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2016). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan observasi atau pengamatan langsung. Sumber data melalui kuesioner yang diisi oleh responden meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban pernyataan kuesioner.

2. Data sekunder data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2016). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi pustaka, penelitian terdahulu dan buku.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiono, 2018). Tinggi atau rendahnya suatu instrumen akan memberikan petunjuk sejauh mana data yang akan dipakai tidak keluar dari jalur atau menyimpang dari variabel yang dimaksud. Semakin tinggi tingkat validitasnya, maka suatu data tersebut bisa dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, data akan dikatakan kurang valid jika validitasnya masih rendah. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* (Pearson) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total

n = banyaknya subjek

Dasar pengambilan keputusan pada uji validasi:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2013) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Prayitno (2012) mengemukakan bahwa “untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6 apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel”. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam mengukur reabilitas instrument dengan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

α = Koefisien Cronbach Alpha

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas:

- a) Jika $\alpha > 0,06$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b) Jika $\alpha < 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi-asumsi regresi linear yang bertujuan menghindari munculnya bias dalam analisis data serta menghindari kesalahan spesifikasi model regresi yang digunakan (Eti, 2019). Bagian uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel terikat, dan variabel bebasnya memiliki nilai yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Eti, 2019). Pendeteksian normal atau tidaknya ini bisa dilihat dari penyebaran data yang didapat dari hasil uji normalitas.

Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika hasil signifikan (sig) $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- b) Jika hasil signifikan (sig) $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk memeriksa apakah ada perbedaan yang tidak sama antara pengamatan satu dengan yang lainnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot* (Eti, 2019). Jika varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun apabila hasilnya bertolak belakang atau tidak tetap disebut heteroskedastisitas.

Cara menguji uji heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika hasil signifikan (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika hasil signifikan (sig) $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas (Eti, 2019). Jika nantinya ada korelasi yang tinggi antara variabel independen, maka

keterkaitan antara variabel independen dengan dependen akan terganggu. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas:

- a) Jika $VIF > 10,00$ dan $tolerance < 0,100$ maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $VIF < 10,00$ dan $tolerance > 0,100$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.9 Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2013), uji analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksirkan hubungan kuualitas antara variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dilakukan analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kuualitas imajiner. Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . Menurut Ghozali,(2016) Adapun perhitungannya adalah :

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) perhitungan pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui besaran koefisien pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1), stress kerja (X_2) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z).

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) perhitungan pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui besaran koefisien pengaruh tidak langsung dari variabel komitmen organisasi (X1), stress kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
- c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau TE) perhitungan pengaruh total dilakukan dengan cara menghitung pengaruh langsung atau *Direct Effect* dengan pengaruh tidak langsung atau *Indirect Effect*. Jadi, $TE = DE + IE$.
- d. Menghitung pengaruh sisa (*Residual Effect*) pengaruh sisa (*Residual Effect*) dilakukan untuk mengetahui besar residual karena adanya pengaruh diluar variabel penelitian, dengan rumus.

$$e = \sqrt{(1 - R^2)}$$

Maka dapat digunakan persamaan path analysis dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Sub Struktur 1 :

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Z : Kepuasan Kerja

β : Koefisien Regresi

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Stres Kerja

ε : Residual

Persamaan Sub Struktural 2 :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta Z + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y = Turnover\ intention$

$Z = Kepuasan\ Kerja$

β : Koefisien Regresi

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Stres Kerja

ε : Residual

3.10 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t menurut Sugiyono (2018) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan Uji t menurut Ghozali (2014) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk menarik kesimpulan menurut Ghozali (2013) diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

3.10 Uji Sobel

Untuk menguji pengaruh variabel intervening menggunakan metode yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Ghozali, 2013). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan

pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui intervening (Z). Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{a^2} + a^2 S_{b^2} + S_{a^2 b^2}}$$

Untuk menghitung signifikansi pengaruh tidak langsung akan perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 responden yang merupakan pegawai dari Bank BNI KC Jember. Karakteristik dari responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin digolongkan menjadi dua yang terdiri dari perempuan dan laki-laki. Hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut :

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	28	45,2%
Perempuan	34	54,8%
Total	62	100%

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang (45,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (54,8%). Hal ini dikarenakan perusahaan perbankan lebih membutuhkan wanita yang dapat bekerja lebih rapi, teliti,

disiplin dan sabar dalam menghadapi pelanggan serta lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-25	7	11,3%
26-30	20	32,3%
>31	35	56,4%
Total	62	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 Usia responden diatas menunjukkan adanya 11,3% karyawan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 7 responden, 32,3% karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 20 responden, 56,4% karyawan yang berusia >31 tahun sebanyak 35 responden,. Responden berdasarkan usia >31 tahun lebih banyak dari rentang usia yang lain karena usia tersebut lebih efektif dalam bekerja dan lebih berpengalaman dari usia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-3 tahun	10	16,1%
4-6 tahun	17	27,4%
7-9 tahun	20	32,3%
>10 tahun	15	24,2%
Total	62	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 Lama Bekerja responden menunjukkan adanya 16,1% responden yang bekerja kurang 1-3 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang, 27,4% responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 17 responden, 32,3% responden yang telah bekerja selama 7-8 tahun sebanyak 20 responden, 24,2% responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 15 responden. Responden berdasarkan lama bekerja 7-9 tahun lebih banyak menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang lama bekerja cukup lama dan tingkat pengalaman yang dimiliki cukup banyak sehingga kinerja yang dimiliki cukup baik.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	-	-
D3	9	14,5%
S1	50	80,7%
S2	3	4,8%
Total	62	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 pendidikan terakhir responden di atas terdapat 14,5% responden dengan pendidikan terakhir DIII sebanyak 9 responden, 80,7% responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 50 responden, dan 4,8% responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 responden. Hal ini dikarenakan pendidikan S1 diharapkan dapat mewujudkan pemenuhan sumber daya manusia perbankan yang berkualitas unggul dan berdaya saing.

1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menunjukkan hasil jawaban responden mengenai pernyataan dalam kuesioner mengenai indikator dari setia variabel Komitmen Organisasional (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan *Turnover intention* (Y) untuk mendukung hasil analisis data. Skor jawaban responden adalah skor 5 pada jawaban sangat setuju (SS), skor 4 pada jawaban setuju (S), skor 3 pada jawaban netral (N), skor 2 pada jawaban tidak setuju (TS), skor 1 ada jawaban

sangat tidak setuju (STS). Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Deskripsi Variabel Penelitian Komitmen Organisasi (X1)

Dalam rangka mengetahui mengenai komitmen organisasi pada Bank BNI KC Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen
Organisasi (X1)**

No.	X1	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	X1.1	23	26	10	1	2	62
2	X1.2	19	27	11	4	1	62
3	X1.3	17	29	13	1	2	62
4	X1.4	21	25	16	0	0	62
5	X1.5	32	24	7	0	0	62

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden cenderung memilih setuju dengan komitmen organisasi. Dengan pernyataan X1.1 yaitu, saya sangat marah ketika ada orang lain menjelek-jelekan perusahaan, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan kedua X1.2 yaitu, saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi saya sekarang, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan ketiga X1.3 yaitu, saya akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan keempat X1.4 yaitu, saya tidak akan

keluar dari perusahaan meskipun ditawari pekerjaan lain, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan kelima X1.5 yaitu, saya akan bekerja diperusahaan hingga pension, hasil kuesioner mayoritas menjawab sangat setuju.

2. Deskripsi Variabel Penelitian Stres Kerja (X2)

Dalam rangka mengetahui mengenai komitmen organisasi pada Bank BNI KC Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja (X2)

No.	X2	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	X2.1	14	31	14	3	0	62
2	X2.2	18	32	6	4	0	62
3	X2.3	20	32	7	2	1	62
4	X2.4	11	36	12	2	1	62
5	X2.5	15	29	11	6	1	62

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil penelitan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden cenderung memilih setuju dengan stress kerja. Dengan pernyataan X2.1 yaitu, saya merasa perusahaan memberikan tugas yang sangat memberatkan, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan kedua X2.2 yaitu, saya merasa diberikan tugas yang bukan tanggungjawab saya, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan ketiga X2.3 yaitu, saya merasa tidak nyaman karena adanya konflik dengan rekan kerja, hasil kuesioner mayoritas

menjawab setuju. Pernyataan keempat X2.4 yaitu, saya merasakan adanya prosedur perusahaan yang tidak jelas mengenai jabatan dan tanggungjawab, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan kelima X2.5 yaitu, saya merasa atasan tidak memperlakukan dengan adil, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju.

3. Deskripsi Variabel Penelitian *Turnover intention* (Y)

Dalam rangka mengetahui mengenai komitmen organisasi pada Bank BNI KC Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel *Turnover intention* (Y)

No.	Y	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	Y.1	32	25	5	0	0	62
2	Y.2	24	26	12	0	0	62
3	Y.3	33	24	5	0	0	62
4	Y.4	22	21	15	3	1	62
5	Y.5	21	26	15	0	0	62

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden cenderung memilih sangat setuju dengan turnover intention. Dengan pernyataan Y.1 yaitu, saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan, hasil kuesioner mayoritas menjawab sangat setuju. Pernyataan kedua Y.2 yaitu, saya sering mencari informasi mengenai

pekerjaan lain, hasil kuesioner mayoritas menjawab sangat setuju. Pernyataan ketiga Y.3 yaitu, saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri, hasil kuesioner mayoritas menjawab sangat setuju. Pernyataan keempat Y.4 yaitu, saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat, hasil kuesioner mayoritas menjawab sangat setuju. Pernyataan kelima Y.5 yaitu, saya berniat keluar dari perusahaan karena tidak ada perkembangan karir, hasil kuesioner mayoritas menjawab sangat setuju.

4. Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja (Z)

Dalam rangka mengetahui mengenai komitmen organisasi pada Bank BNI KC Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Z	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	Z.1	11	39	7	3	0	62
2	Z.2	6	30	21	3	0	62
3	Z.3	9	33	17	1	0	62
4	Z.4	14	36	8	2	0	62
5	Z.5	17	38	5	1	0	62

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden cenderung memilih setuju dengan kepuasan kerja. Dengan pernyataan Z.1 yaitu, saya sangat menyukai pekerjaan yang saat ini diberikan oleh perusahaan, hasil kuesioner mayoritas

menjawab setuju. Pernyataan kedua Z.2 yaitu, saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan ketiga Z.3 yaitu, saya merasa senang dengan dasar yang digunakan perusahaan untuk promise (kenaikan jabatan), hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan keempat Z.4 yaitu, saya merasa senang dengan atasan di perusahaan yang memberikan perhatian, bantuan dan memperlakukan karyawan dengan adil, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju. Pernyataan kelima Z.5 yaitu, saya merasa senang dengan rekan kerja yang ramah, saling membantu dan saling mendukung dalam pekerjaan, hasil kuesioner mayoritas menjawab setuju.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan r person atau koefisien product moment person dengan taraf signifikan 5%. Dasar

pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Rumus r_{tabel}

$$Df = n - 2$$

$$Df = 62 - 2 = 60$$

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan df 60, maka

r_{tabel} 0,250

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	rhitung	Sig	Ket
Komitmen organisasi (X1)	X1.1	0,250	0,711	0,000	Valid
	X1.2	0,250	0,671	0,000	Valid
	X1.3	0,250	0,675	0,000	Valid
	X1.4	0,250	0,766	0,000	Valid
	X1.5	0,250	0,541	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,250	0,868	0,000	Valid
	X2.2	0,250	0,832	0,000	Valid
	X2.3	0,250	0,877	0,000	Valid
	X2.4	0,250	0,864	0,000	Valid
	X2.5	0,250	0,859	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,250	0,789	0,000	Valid
	Z.2	0,250	0,749	0,000	Valid
	Z.3	0,250	0,809	0,000	Valid
	Z.4	0,250	0,783	0,000	Valid
	Z.5	0,250	0,621	0,000	Valid
Turnover intention (Y)	Y.1	0,250	0,805	0,000	Valid
	Y.2	0,250	0,738	0,000	Valid
	Y.3	0,250	0,783	0,000	Valid
	Y.4	0,250	0,740	0,000	Valid
	Y.5	0,250	0,610	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.9 Dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan *Turnover intention* (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05 jadi dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan dan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini reliabilitas diukur dengan pengukuran sekali saja. Pengukuran dilakukan hanya sekali kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan. SPSS merupakan salah satu alat yang dapat menguji reliabilitas tersebut dengan uji statistic. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Sacra eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test – retest, equivalen*, dan gabungan keduanya Sugiono (2016).

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 maka mendapatkan hasil sebagai berikut :

Table 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	20

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu > 0,60 sehingga untuk selanjtnya item-item pada masing-masing konsep variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas dalam model regresi dilakukan dengan pengujian Konglomogrov Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan < 0,05 maka distribusi tidak normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistic Non-Parametik**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.03706245
	Absolute	.047
Most Extreme Differences	Positive	.041
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.367
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

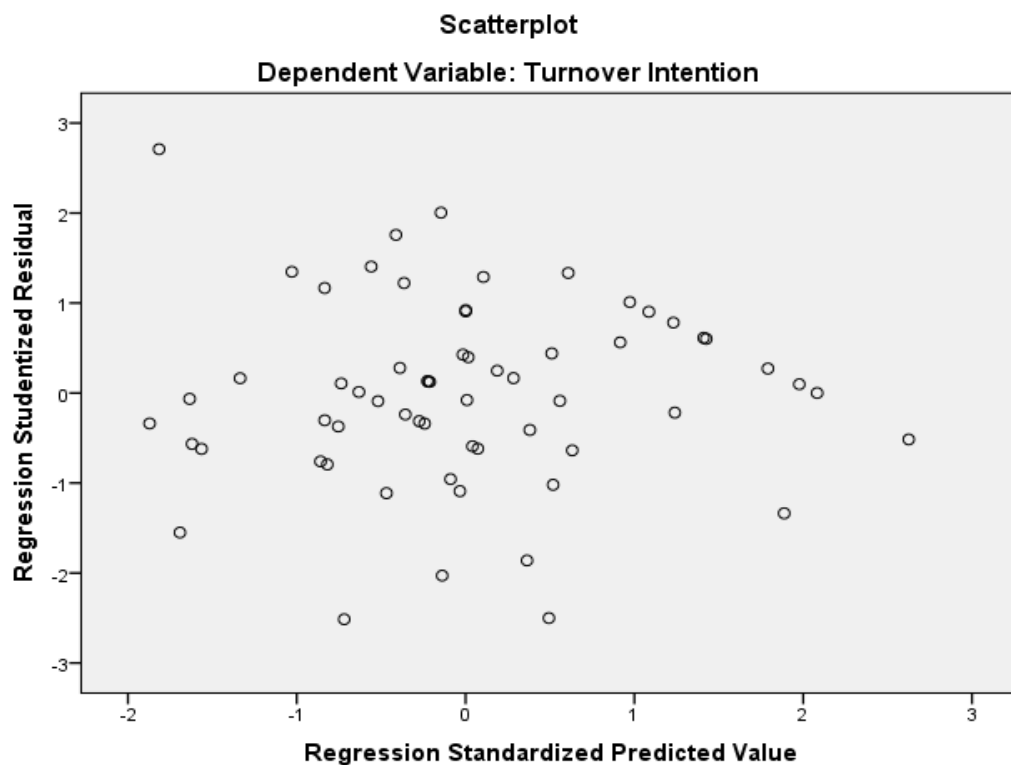
Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel one-sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh bahwa nilai signifikan $0.999 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2005) dalam Rochaety, dkk (2019), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu yang seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji gleser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terkait maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005) dalam Rochaety, dkk (2019).



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output pada gambar 4.12 menggunakan grafik scatterplot menunjukkan titik menyebar secara acak dibawah serta diatas angka 0 pada sumbu Y, dan titik tidak ada pola yang jelas. Hal ini dapat

diputuskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel dependen atau variabel bebas. Untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih tidak yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi *Tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = \frac{1}{Tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, 2005) dalam Rochaety, dkk (2019).

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen organisasi	0,897	1,115	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres kerja	0,857	1,154	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,788	1,270	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan hasil tabel 4. diatas menunjukkan bahwa semua variabel nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat dikatakan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.3 Analisis Jalur

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening. Dalam penelitian ini komitmen organisasi dan stress kerja sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 4.14 Hasil Regresi 1

a. Koefisien jalur sub struktur 1 yaitu X ke Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.953	3.749		4.789	.000
1					
Komitmen Organisasi	.335	.137	.283	2.433	.018
Stres Kerja	-.312	.109	-.333	-2.863	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.14 Diatas dapat diketahui nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi (X1) yaitu 0,018 ,variabel stres kerja (X2) yaitu 0,006. Nilai signifikan dari variabel komitmen organisasi (X1) dan stress kerja (X2) lebih kecil dari (\leq) 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasi (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel 4.15 Hasil R Square Koefisien Jalur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.186	3.08811

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.15 Model summary pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,186 atau 18,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kontribusi komitmen organisasi (X1), Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja sebesar 18,6% sementara sisanya 71,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Sementara untuk nilai e_1 dengan rumus

$$e = \sqrt{(1-R^2)}$$

$$e = \sqrt{(1-0,186^2)}$$

$$e_1 = 0,982$$

b. Koefisien jalur sub struktur 2 yaitu X dan Z ke Y

Tabel 4.16 Hasil Regresi 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.116	2.998		2.707	.009
	Komitmen Organisasi	.555	.098	-.583	5.671	.000
	Stres Kerja	.270	.079	.357	3.414	.001
	Kepuasan Kerja	-.195	.088	-.242	-2.207	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.16 Diatas diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi (X1) adalah 0,000; variabel stres kerja (X2) 0,001; kepuasan kerja (Z) 0,031. Maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karena nilai sig dai X1, X2 < 0,05 dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), karena nilai signifikan kepuasan kerja (Z) 0,031 < 0,05.

Tabel 4.17 Hasil R Square Koefisien Jalur 2**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.422	2.09568

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

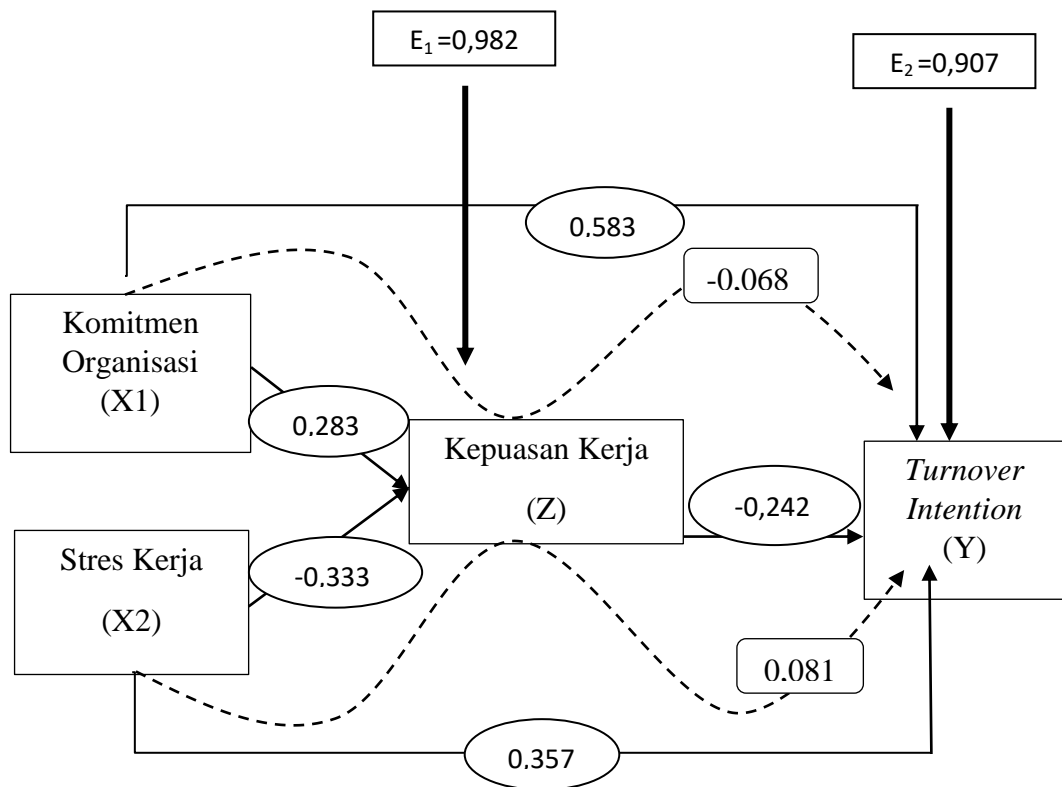
sumber : lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.17 Model summary pada kolom Asjusted R Square sebesar 0,422 atau 42,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen otganisasi (X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 42,2%, sementara sisanya sebesar 57,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai e_2 dengan rumus :

$$e = \sqrt{1-R^2}$$

$$e = \sqrt{1-0,422^2}$$

$$e_2 = 0,907$$



Gambar 4.2 Diagram Jalur

Persamaan Struktural

Sub struktural 1 : $Z = P_Z X_1 + P_Z X_2 + e_1$

$$Z = 0,283X_1 + (-0,333X_2)$$

Dari hasil persamaan sub struktural 1 diketahui bahwa, koefisien X1 bernilai positif artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Koefisien X2 bernilai negatif artinya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Sub struktur 2 : $Y = P_Y X_1 + P_Y X_2 + P_Y Z + e_2$

$$Y = 0,583X_1 + 0,357X_2 + (-0,242Z) + e_2$$

Dari hasil persamaan sub struktural 2 diketahui bahwa, koefisien X1 bernilai positif artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*. Koefisien X2 bernilai positif artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi turnover intention. Koefisien Z bernilai negatif artinya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*.

c. Perhitungan jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh langsung antara variabel dan pengaruh tidak langsung dalam variabel X1, X2 melalui Z terhadap Y dengan kriteria sebagai berikut : (Sarwono : 2006)

- a. 0 : tidak ada pengaruh.
- b. $> 0 - 0,25$: pengaruh sangat lemah
- c. $> 0,25 - 0,5$: pengaruh cukup
- d. $> 0,5 - 0,75$: pengaruh kuat
- e. $> 0,75 - 0,99$: pengaruh sangat kuat
- f. 1 : pengaruh sempurna

Perhitungan pengaruh langsung

1. Pengaruh X1 terhadap Z : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan X1 sebesar 0,283. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) berpengaruh cukup karena nilai antaranya $> 0,25 - 0,5$.

2. Pengaruh X2 terhadap Z : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan X2 sebesar -0,333. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) berpengaruh cukup karena nilai antaranya $> 0,25 - 0,5$.
3. Pengaruh X1 terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan X1 sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) berpengaruh kuat, karena nilai pengaruhnya antara $> 0,5 - 0,75$.
4. Pengaruh X2 terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan X2 sebesar 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) berpengaruh cukup, karena nilai pengaruhnya antara $> 0,25 - 0,5$.
5. Pengaruh Z terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan Z sebesar -0,242. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Y) berpengaruh sangat lemah karena nilai antaranya $> 0 - 0,25$.

Perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

1. Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,583. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z $0,283 \times (-0,242) = -0,068$. Maka total pengaruh yang diberikan sebesar $0,583 + (0,283 \times (-0,242)) = 0,515$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh

komitmen organisasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dan total pengaruhnya kuat, karena nilai pengaruhnya antara $> 0,5 - 0,75$.

2. Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,357. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z $-0,333 \times (-0,242) = 0,081$. Maka total pengaruh yang diberikan sebesar $0,357 + (-0,333 \times (-0,242)) = 0,438$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dan total pengaruhnya cukup, karena nilai pengaruhnya antara $> 0,25 - 0,5$.

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji pengaruh parsial (Uji t)

Uji pengaruh parsial (uji t) digunakan untuk membandingkan rata-rata dua sampel. Kriteria uji t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap terikat. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap terikat.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS versi 20 maka mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.953	3.749		4.789	.000
Komitmen Organisasi	.335	.137	.283	2.433	.018
Stres Kerja	-.312	.109	-.333	-2.863	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.116	2.998		2.707	.009
Komitmen Organisasi	.555	.098	.583	5.671	.000
Stres Kerja	.270	.079	.357	3.414	.001
Kepuasan Kerja	-.195	.088	-.242	-2.207	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Lampiran 10

Tabel 4.19 Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

No	Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)	0,018	2,433	1,672	Ada pengaruh yang signifikan
2	Stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)	0,006	-2,863	1,672	Ada pengaruh yang signifikan
3	Komitmen organisasi (X1) terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	0,000	5,671	1,672	Ada pengaruh yang signifikan
4	Stress kerja (X2) terhadap terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	0,001	3,414	1,672	Ada pengaruh yang signifikan
5	Kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	0,031	-2,207	1,672	Ada pengaruh yang signifikan

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.19 Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel komitmen organisasi, stress kerja mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh terhadap turnover intention. Kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan $< 0,05$, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4.5 Uji Sobel

Untuk menguji pengaruh variabel intervening menggunakan metode yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Ghozali, 2013). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui intervening (Z).

Berdasarkan perhitungan uji sobel dengan menggunakan SPSS versi 20 maka mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil Uji Sobel

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8.116	2.998		2.707	.009
1	Komitmen Organisasi	.555	.098	.583	5.671	.000
	Stres Kerja	.270	.079	.357	3.414	.001
	Kepuasan Kerja	-.195	.088	-.242	-2.207	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Lampiran 11

a. Perhitungan uji sobel variabel X1 :

Diketahui : (dari tabel *coefficients*)

$$a = 0,555 \text{ (nilai unstandardized X1 ke Y)} \Rightarrow a^2 = 0,30802$$

$$b = -0,195 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \Rightarrow b^2 = 0,038025$$

$$sa = 0,098 \text{ (nilai standar error X1 ke Y)} \Rightarrow sa^2 = 0,009604$$

$$sb = 0,088 \text{ (nilai standar error Z ke Y)} \Rightarrow sb^2 = 0,007744$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,03803)(0,00960) + (0,30803)(0,00774) + (0,00960)(0,00774)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,000365) + (0,002385) + (7,437338)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{7,440088}$$

$$S_{ab} = 2,72765$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,555 \times -0,195}{2,728} = \frac{-0,108}{2,728} = -0,0395$$

diketahui $t_{tabel} = 1,672$ (dari jumlah sampel yaitu 62). Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya komitmen organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

b. Perhitungan uji sobel variabel X2

Diketahui : (dari tabel *coeficients*)

$$a = 0,270 \text{ (nilai unstandardized X2 ke Y)} \Rightarrow a^2 = 0,0729$$

$$b = -0,195 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \Rightarrow b^2 = 0,038025$$

$$sa = 0,79 \text{ (nilai standar error X1 ke Y)} \Rightarrow sa^2 = 0,6241$$

$$sb = 0,088 \text{ (nilai standar error Z ke Y)} \Rightarrow sb^2 = 0,007744$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,03803)(0,6241) + (0,0729)(0,00774) + (0,6241)(0,00774)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,0237) + (0,00056) + (0,0048)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{1,0617}$$

$$S_{ab} = 1,0303$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,270 \times -0,195}{1,0303} = \frac{-0,0527}{1,0303} = 0,0511$$

diketahui $t_{\text{tabel}} = 1,672$ (dari jumlah sampel yaitu 62). Maka dapat disimpulkan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, artinya stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

4.6 Interpretasi

a. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan indikator komitmen affektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional pada karyawan sangat baik. Karyawan Bank BNI KC Jember memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja di Bank BNI KC Jember. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Bank BNI KC Jember memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan ini mendorong timbulnya kepuasan kerja.

b. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasam Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa setiap adanya peningkatan stres kerja pada karyawan, akan berpengaruh negatif atau mengurangi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Muhammad Adi (2019) menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi Kontribusi stres kerja dalam menurunkan kepuasan kerja cukup

tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang stres akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

c. Pengaruh Secara Langsung Komitmen Organisasi (X1) Terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Lama tidaknya karyawan tersebut bekerja dapat menunjukkan komitmen yang dimiliki karyawan tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja, dengan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja yang diterima selama bekerja, ini menandakan bahwa komitmen organisasi yang terjadi dapat mempengaruhi terjadi *turnover intention* karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ayu (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi memang mampu meningkatkan adanya kepuasan kerja dan mampu meningkatkan turnover intention.

d. Pengaruh Secara Langsung Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stress kerja yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari

organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Gita,dkk (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Masalah stres kerja bisa diatasi dengan cara perusahaan dapat melakukan kegiatan diluar jam kerja yang padat dan melelahkan untuk mencegah stress kerja yaitu melalui pendekatan individu da organisasi seperti melakukan relaksasi, outbond, gathering dan lain sebagainya.

e. Pengaruh Secara Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Lestari da Wayan (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Tingkat kepuasan kerja sebagian besar disebabkan oleh adanya pekerjaan yang menyenangkan di dalam perusahaan. Hal ini dapat membuat *turnover intention* menurun apabila karyawan merasa puas berada di perusahaan. Karyawan merasa puas memiliki pekerjaan yang menyenangkan tentu akan merasa nyaman untuk berada diperusahaan, dan karyawan yang merasa tidak puas akan keluar dari perusahaan.

f. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja tidak dapat memediasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.. Hal ini berarti karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi, meskipun dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, karyawan akan tetap melakukan *turnover intention* jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain. Hasil penelitian ini sepadan dengan hasil penelitian Nina (2019) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang cenderung tinggi karyawan juga memiliki pemikiran untuk keluar, kepuasan kerja tidak meminimalkan *turnover intention*.

g. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti karyawan memiliki stres kerja yang cukup tinggi, meskipun dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, karyawan akan tetap melakukan *turnover intention*. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Nuryansyah (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya kepuasan kerja

yang cenderung tinggi tidak dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami karyawan, kepuasan kerja tidak meminimalkan *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan secara umum mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja pada Bank BNI KC Jember” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan.

6. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan.
7. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan.

5.2 Implikasi

Disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa :

- a) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jadi untuk lebih baik lagi dalam menanamkan komitmen organisasi pihak Bank BNI KC Jember lebih bisa meningkatkan rasa bangga terhadap perusahaan dan juga menciptakan suasana harmonis dilingkungan kerja.
- b) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, Kontribusi stres kerja dalam menurunkan kepuasan kerja cukup tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang stres akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Diharapkan pihak Bank BNI dapat mengurangi beban tugas yang memberatkan dan dapat memperjelas mengenai jabatan dan tanggung jawab.
- c) Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, peningkatan komitmen organisasi memang mampu meningkatkan adanya kepuasan kerja dan mampu meningkatkan *turnover intention*. Diharapkan pihak Bank BNI agar lebih mengutamakan

komunikasi yang baik supaya tidak terjadi keinginan untuk keluar dari perusahaan.

- d) Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, diharapkan pihak Bank BNI KC Jember lebih memberikan solusi kepada karyawan supaya tidak terjadi keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- e) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, diharapkan pihak Bank BNI KC Jember untuk tetap mempertahankan kepuasan kerja agar dapat menurunkan *turnover intention*.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasional dan stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja diatas maka peneliti menyarankan :

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel – variabel lain seperti Budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk penelitian dan mampu untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai.
- b. Bagi akademik diharapkan bisa menjadi kontribusi dan informasi bagi peneliti selanjutnya apabila ingin mengembangkan penelitian lebih lanjut.

- c. Diharapkan untuk pimpinan Bank BNI KC Jember dapat meningkatkan lebih dalam menerapkan komitmen organisasional yang lebih baik dari segi efektifitas dalam bekerja agar pegawai lebih memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja di Bank BNI Jember. Stres Kerja memiliki pengaruh sangat positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank BNI KC Jember, maka diharapkan perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Sehingga kepuasan pegawai dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, p (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Agnesya, R. A. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap turnover intention (Studi kasus pada Bank Muamalat KC Surakarta)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Gozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25 edisi 9*.
- Gunawan, A., & Ulfai, U. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bagian Account Officer Bpr Cirebon). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 13-30.
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 152-166.
- Lestari, A. F., Fauzi, Y. M., Wazdi, A. I., & Sarusu, A. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 23-36.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Novaritpraja, G. Y. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Bussiness Unit PT Bank XYZ Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Nuryansyah, T. C. (2018). *Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank BRI KC Martadinata Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.

- Suci, L. N., & Azzuhri, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2), 1-15.
- Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622-629.

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISAS DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK BNI KC JEMBER.

Dalam rangka penyusunan skripsi saya maka :

Nama : Syariatul Hasanah

NIM : 19104441

Jurusan : Manajemen Bisnis

Mohon kesediaan Bapak/Ibu, Sudara/Saudari untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner berikut ini. Penelitian ini sama sekali tidak akan menimbulkan kerugian bagi responden. Semua data informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis dan akan dijamin kerahasiannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Pendidikan :

Petunjuk Pengisian :

- 1) Jawablah pernyataan dengan kondisi yang sesuai.
- 2) Saudara bias menjawab pernyataan berikut dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban **SS, S, N, TS, dan STS** pada kolom yang telah disediakan.

Petunjuk Pengisian :

- SS** = Sangat Setuju
- S** = Setuju
- N** = Netral
- TS** = Tidak Setuju
- STS** = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan					
2.	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain					
3.	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri					
4.	Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat					
5.	Saya berniat keluar dari perusahaan karena tidak ada perkembangan karir					

2. Variabel *Komitmen Organisasi*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sangat marah ketika ada orang lain menjelek-jelekkkan perusahaan					
2.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi saya sekarang					
3.	Saya akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan					

4.	Saya tidak akan keluar dari perusahaan meskipun ditawari pekerjaan lain					
5.	Saya akan bekerja diperusahaan hingga pensiun					

3. Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa perusahaan memberikan tugas yang sangat memberatkan					
2.	Saya merasa diberikan tugas yang bukan tanggungjawab saya					
3.	Saya merasa tidak nyaman karena adanya konflik dengan rekan kerja					
4.	Saya merasakan adanya prosedur perusahaan yang tidak jelas mengenai jabatandan tanggungjawab					
5.	Saya merasa atasan tidak memperlakukan karyawan dengan adil					

4. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sangat menyukai pekerjaan yang saat ini diberikan oleh perusahaan					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
3.	Saya merasa senang dengan dasar yang digunakan perusahaan untuk promosi (kenaikan jabatan)					
4.	Saya merasa senang dengan atasan di perusahaan yang memberikan perhatian, bantuan dan memperlakukan karyawan secara adil.					
5.	Saya merasa senang dengan rekan kerja yang ramah, saling membantu dan saling mendukung dalam pekerjaan					

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Komitmen Organisasi (X1)					Total X1	Stres Kerja (X2)					Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
2	3	4	5	3	5	20	3	3	4	4	4	18
3	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
4	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	5	22
5	3	4	5	5	5	22	4	4	4	4	2	18
6	5	3	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
8	4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	4	21
9	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21
10	5	5	5	5	5	25	3	4	4	3	4	18
11	5	5	4	3	5	22	4	3	4	4	4	19
12	5	3	3	5	5	21	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
15	5	3	3	5	5	21	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18
18	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23
19	5	4	4	3	4	20	5	5	4	5	5	24
20	3	3	3	4	4	17	4	3	4	4	4	19
21	4	4	3	3	4	18	4	5	4	4	3	20
22	4	5	3	4	5	21	4	3	4	4	3	18
23	2	2	4	3	4	15	5	4	5	4	5	23
24	3	4	3	3	4	17	4	5	4	3	5	21
25	1	2	1	3	5	12	4	4	5	4	5	22
26	5	4	1	3	5	18	3	4	4	3	5	19
27	4	3	3	4	3	17	3	4	5	4	4	20
28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
29	3	4	4	3	3	17	3	4	5	4	4	20
30	5	5	3	5	3	21	3	4	4	3	2	16
31	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
32	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	4	24
33	4	4	4	3	3	18	4	4	4	5	5	22
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
35	5	4	2	5	4	20	4	5	4	4	4	21

36	3	5	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23
37	4	3	4	4	5	20	5	5	5	5	5	25
38	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18
40	5	5	4	5	5	24	4	3	4	4	4	19
41	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
43	5	5	5	5	4	24	4	4	3	3	3	17
44	3	5	4	3	5	20	5	5	5	5	5	25
45	3	4	3	4	4	18	5	5	5	5	5	25
46	3	2	3	3	4	15	4	5	4	3	3	19
47	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18
48	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
49	4	4	4	4	5	21	3	4	3	4	4	18
50	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21
51	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
52	5	4	4	5	5	23	4	3	3	3	3	16
53	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22
55	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	2	17
56	5	5	4	4	4	22	3	3	3	3	3	15
57	1	2	5	4	5	17	4	4	3	3	3	17
58	4	5	4	5	4	22	2	2	1	1	1	7
59	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
60	5	1	5	5	5	21	3	2	3	4	2	14
61	5	3	5	5	5	23	3	3	3	3	3	15
62	5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	2	10

Turnover Intention (Y)					Total Y	Kepuasan Kerja (Z)					Total Z
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	
5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	23	3	4	3	2	3	15
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	2	17
4	5	5	3	3	20	5	4	4	5	5	23
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	19
4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	5	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	3	5	3	5	21	5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	2	14
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	2	14
5	3	5	5	3	21	3	4	4	2	4	17
5	5	5	3	3	21	4	3	3	3	3	16
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	5	21
4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17
5	4	4	4	5	22	2	3	4	4	5	18
4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	2	16
5	4	4	3	4	20	4	3	4	3	3	17
5	5	5	3	4	22	4	3	4	2	5	18
3	3	4	2	5	17	2	1	3	2	1	9
5	4	4	3	4	20	3	2	3	3	3	14
5	5	5	5	3	23	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	3	23	3	2	3	5	3	16
4	3	5	5	5	22	4	3	5	4	3	19
4	4	5	4	4	21	4	3	2	3	5	17
4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	4	17
5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	19
4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18	5	4	3	2	3	17
4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	5	22
5	5	5	2	5	22	4	4	5	5	3	21
5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	19
5	4	5	5	4	23	3	3	2	1	4	13

5	5	5	5	5	25	2	2	3	3	3	13
5	5	5	5	5	25	3	4	4	3	2	16
4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
4	4	5	2	4	19	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21	4	3	5	5	4	21
4	3	4	3	3	17	4	4	4	3	2	17
4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	4	19
5	4	5	5	4	23	3	3	3	4	4	17
5	4	4	4	4	21	3	3	5	4	5	20
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	3	20
5	4	5	3	5	22	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22	4	4	5	3	3	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	3	22
5	5	5	5	5	25	4	3	4	2	3	16
4	3	3	3	4	17	5	4	4	3	4	20
3	4	4	4	3	18	5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	4	19	1	4	2	1	5	13
3	4	3	4	4	18	4	4	5	4	4	21
3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	5	20	5	4	5	5	3	22
3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 2

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	28	45,2%
Perempuan	34	54,8%
Total	62	100%

b. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-25	7	11,3%
26-30	20	32,3%
>31	35	56,4%
Total	62	100%

c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-3 tahun	10	16,1%
4-6 tahun	17	27,4%
7-9 tahun	20	32,3%
>10 tahun	15	24,2%
Total	62	100%

d. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	-	-
D3	9	14,5%
S1	50	80,7%
S2	3	4,8%
Total	62	100%

LAMPIRAN 3**FREKUENSI JAWABN RESPONDEN****KOMITMEN ORGANISASI (X1)****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.2	3.2	3.2
2.00	1	1.6	1.6	4.8
3.00	10	16.1	16.1	21.0
4.00	26	41.9	41.9	62.9
5.00	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	4	6.5	6.5	8.1
3.00	11	17.7	17.7	25.8
4.00	27	43.5	43.5	69.4
5.00	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.2	3.2	3.2
2.00	1	1.6	1.6	4.8
3.00	13	21.0	21.0	25.8
4.00	29	46.8	46.8	72.6
5.00	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	25.8	25.8	25.8
4.00	25	40.3	40.3	66.1
5.00	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	11.3	11.3	11.3
4.00	24	38.7	38.7	50.0
5.00	31	50.0	50.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

STRES KERJA (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	4.8	4.8	4.8
3.00	14	22.6	22.6	27.4
Valid 4.00	31	50.0	50.0	77.4
5.00	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	6.5	6.5	6.5
3.00	8	12.9	12.9	19.4
Valid 4.00	32	51.6	51.6	71.0
5.00	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	2	3.2	3.2	4.8
Valid 3.00	7	11.3	11.3	16.1
4.00	32	51.6	51.6	67.7
5.00	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	2	3.2	3.2	4.8
3.00	12	19.4	19.4	24.2
4.00	36	58.1	58.1	82.3
5.00	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	6	9.7	9.7	11.3
3.00	11	17.7	17.7	29.0
4.00	29	46.8	46.8	75.8
5.00	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

TURNOVER INTENTION (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	8.1	8.1	8.1
4.00	25	40.3	40.3	48.4
5.00	32	51.6	51.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	19.4	19.4	19.4
4.00	26	41.9	41.9	61.3
5.00	24	38.7	38.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	8.1	8.1	8.1
4.00	24	38.7	38.7	46.8
5.00	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	3	4.8	4.8	6.5
3.00	15	24.2	24.2	30.6
4.00	21	33.9	33.9	64.5
5.00	22	35.5	35.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	24.2	24.2	24.2
4.00	26	41.9	41.9	66.1
5.00	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA (Z)

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	3	4.8	4.8	6.5
3.00	16	25.8	25.8	32.3
4.00	29	46.8	46.8	79.0
5.00	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	3	4.8	4.8	6.5
3.00	24	38.7	38.7	45.2
4.00	27	43.5	43.5	88.7
5.00	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.8	4.8	4.8
3.00	17	27.4	27.4	32.3
4.00	25	40.3	40.3	72.6
5.00	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	3.2	3.2	3.2
2.00	6	9.7	9.7	12.9
3.00	17	27.4	27.4	40.3
4.00	25	40.3	40.3	80.6
5.00	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	6	9.7	9.7	11.3
3.00	18	29.0	29.0	40.3
4.00	22	35.5	35.5	75.8
5.00	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.425**	.232	.506**	.153	.711**
	Sig. (2-tailed)		.001	.070	.000	.235	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.425**	1	.297*	.296*	.130	.671**
	Sig. (2-tailed)	.001		.019	.020	.314	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.232	.297*	1	.421**	.300*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.070	.019		.001	.018	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.506**	.296*	.421**	1	.434**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.001		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.153	.130	.300*	.434**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.235	.314	.018	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
TotalX1	Pearson Correlation	.711**	.671**	.675**	.766**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

UJI VALIDITAS STRES KERJA (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.718**	.642**	.720**	.673**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.718**	1	.652**	.600**	.621**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.642**	.652**	1	.772**	.705**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.720**	.600**	.772**	1	.649**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.673**	.621**	.705**	.649**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
TotalX2	Pearson Correlation	.868**	.832**	.877**	.864**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Z)

		Correlations					
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	TotalZ
Z.1	Pearson Correlation	1	.609**	.620**	.523**	.251*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.049	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z.2	Pearson Correlation	.609**	1	.497**	.402**	.369**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.003	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z.3	Pearson Correlation	.620**	.497**	1	.634**	.309*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.014	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z.4	Pearson Correlation	.523**	.402**	.634**	1	.330**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.009	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z.5	Pearson Correlation	.251*	.369**	.309*	.330**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.049	.003	.014	.009		.000
	N	62	62	62	62	62	62
TotalZ	Pearson Correlation	.789**	.749**	.809**	.783**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

UJI VALIDITAS TURNOVER INTENTION (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.575**	.664**	.441**	.381**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	.575**	1	.533**	.394**	.256*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.045	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	.664**	.533**	1	.441**	.343**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	.441**	.394**	.441**	1	.269*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.034	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.5	Pearson Correlation	.381**	.256*	.343**	.269*	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.002	.045	.006	.034		.000
	N	62	62	62	62	62	62
TotalY	Pearson Correlation	.805**	.738**	.783**	.740**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

LAMPIRAN 5

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

Reliability Statistics

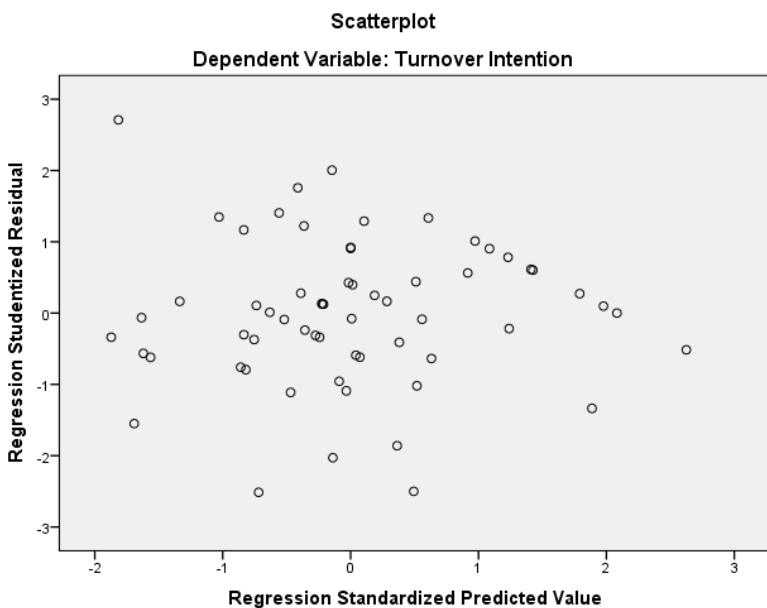
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	20

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	75.8548	40.946	.457	.706
X1.2	75.9839	41.492	.408	.710
X1.3	76.0000	43.213	.273	.723
X1.4	75.8548	43.011	.370	.715
X1.5	75.5484	43.793	.342	.718
X2.1	76.0323	43.245	.329	.718
X2.2	75.9032	44.286	.217	.727
X2.3	75.8387	43.974	.240	.725
X2.4	76.0645	42.750	.381	.714
X2.5	76.1129	43.512	.229	.727
Y.1	75.5000	43.172	.448	.712
Y.2	75.7419	41.998	.501	.706
Y.3	75.4839	42.385	.545	.706
Y.4	75.9677	43.540	.224	.728
Y.5	75.8387	41.941	.492	.706
Z.1	76.1290	44.803	.151	.733
Z.2	76.3548	44.757	.177	.730
Z.3	76.0323	44.392	.194	.729
Z.4	76.3065	43.495	.214	.729
Z.5	76.2258	46.473	-.007	.750

LAMPIRAN 6
UJI ASUMSI KLASIK
UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.03706245
	Absolute	.047
Most Extreme Differences	Positive	.041
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.367
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

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

LAMPIRAN 7

Uji heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Abs_Res2

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.713	3	1.238	.695	.559 ^b
	Residual	103.265	58	1.780		
	Total	106.978	61			

a. Dependent Variable: Abs_Res2

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.583	1.909		1.353	.181
	Komitmen Organisasi	-.089	.062	-.194	-1.425	.159
	Stres Kerja	.012	.050	.033	.236	.814
	Kepuasan Kerja	.029	.056	.075	.517	.607

a. Dependent Variable: Abs_Res2

LAMPIRAN 8

Uji multikolonieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.116	2.998		2.707	.009		
	Komitmen Organisasi	.555	.098	.583	5.671	.000	.897	1.115
	Stres Kerja	.270	.079	.357	3.414	.001	.867	1.154
	Kepuasan Kerja	-.195	.088	-.242	-2.207	.031	.788	1.270

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	3.934	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.046	9.279	.00	.01	.36	.21
	3	.015	16.232	.00	.73	.12	.52
	4	.006	25.881	1.00	.26	.52	.26

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 9

ANALISIS JALUR PERSAMAAN 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.953	3.749		4.789	.000
Komitmen Organisasi	.335	.137	.283	2.433	.018
Stres Kerja	-.312	.109	-.333	-2.863	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.186	3.08811

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANALISIS JALUR PERSAMAAN 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.116	2.998		2.707	.009
	Komitmen Organisasi	.555	.098	.583	5.671	.000
	Stres Kerja	.270	.079	.357	3.414	.001
	Kepuasan Kerja	-.195	.088	-.242	-2.207	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.422	2.09568

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 10
UJI JIPOTESIS
UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.116	2.998		2.707	.009
Komitmen Organisasi	.555	.098	.583	5.671	.000
Stres Kerja	.270	.079	.357	3.414	.001
Kepuasan Kerja	-.195	.088	-.242	-2.207	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 11
UJI SOBEL

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.116	2.998		2.707	.009
Komitmen Organisasi	.555	.098	.583	5.671	.000
Stres Kerja	.270	.079	.357	3.414	.001
Kepuasan Kerja	-.195	.088	-.242	-2.207	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

R Tabel

df	0.10	0.05	0.02	0.01
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126

T tabel

α				
df	0.10	0.05	0.02	0.01
50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.670	2.000	2.389	2.659
62	1.670	1.999	2.388	2.657
63	1.669	1.998	2.387	2.656
64	1.669	1.998	2.386	2.655
65	1.669	1.997	2.385	2.654

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Syariatul Haranah
 NIM : 19104441
 JURUSAN : Manajemen
 JUDUL : Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap Turnover Intention melalui kepuasan kerja pada Bank BNI KC Jember

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1.	H. Haranah	<ol style="list-style-type: none"> 1. bagian teori & perbaiki 2. kerangka konsep ke d. bel. & penjelasan 3. uji tabel (rumus) 4. saran & sampling 5. kutipan & daftar 	<p>19/8/23</p> <p>23/8/23</p>
2.	Harangy	<ol style="list-style-type: none"> 1. tdk perlu & ulung jika opyol & d. d. jilsh & d. ll jilsh 2. model & buku tabel insipetris 3. f. ygul & mil. d. ygul 4. dan d. mail & d. k. p. p. 	<p>18/8/23</p> <p>30/8/2023</p>
3	Juniorit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki kalimat pada rumus & tujuan 2. Data karyawannya di tabelkan. 3. Interpretasi pd F, g. 4. cek kembali istilah asing, abstrak 	<p>18/8/23</p> <p>Has Revisi 2/9/23</p>

JEMBER, 19 Agustus 2023

KA. PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK. PEMBANGUNAN/D3

