



PENGARUH STRES TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN (*TURNOVER INTENTION*) (STUDI KASUS PADA ADIRA QUANTUM MATARAM)

Oleh
I Gede Bayu Wijaya
Sekolah Tinggi Negeri Agama Hindu Gde Pudja Mataram
Email : bayuwijayagr@gmail.com

Abstrak

Beban kerja yang meningkat, munculnya konflik antar departemen dan penetapan target pencapaian yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaan. Stres yang secara terus menerus yang dialami karyawan ditambah dengan iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang lambat laun dapat memicu meningkatkannya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan, sedangkan *turnover intention* adalah indikator yang penting dari *turnover* sesungguhnya diwaktu yang akan datang dan dengan angka *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian yang nyata bagi perusahaan (Futrell dan Parasuraman, 1984). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Quantum Cabang Mataram yang berjumlah, dari perhitungan menggunakan rumus slovin didapatkan sampel sejumlah 61 orang. Analisis data yang digunakan model *Multiple Regresion Analysis* (Regresi Linier Berganda) dengan metode *back-ward*, yang diaplikasikan program SPSS Versi 12. Uji Hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*turnover intention*), bahwa stress kerja variabel yang memiliki nilai t hitung yaitu 0.328 yang lebih kecil dari nilai t tabel dengan α 0.05 persen = 1.672 (**t hitung 0.328 < t tabel 1.673**).

Kata Kunci: Stress Kerja & Keinginan Keluar

PENDAHULUAN

Perusahaan *finance* merupakan perusahaan jasa yang menawarkan pembiayaan kepada konsumen untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan cara kredit. Pertumbuhan perusahaan yang bergerak dalam bidang *finance* beberapa tahun ini berkembang pesat. Hal ini tentunya menimbulkan tingkat persaingan yang sangat tinggi antar *finance*. Perusahaan *finance* tidak hanya bersaing antar sesama *finance*, tetapi juga harus bersaing dengan pihak bank, koperasi simpan pinjam, dan usaha yang sejenis dengan *finance*. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, IPTEK, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya.

Perusahaan *finance* juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan, serta tantangan dimasa depan untuk menyusun strategi

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini perusahaan *finance* harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Fenomena yang sering terjadi adalah manakala tingkat kinerja perusahaan yang tinggi dalam segi sumber daya dapat rusak secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Keinginan keluar (*turnover*

Vol.14 No.8 Maret 2020



intentions) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Toly, 2001). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Mobley (1986) juga mengatakan selain menimbulkan akibat-akibat negatif terhadap perusahaan, *turnover* juga mempunyai akibat-akibat positif, yaitu mutasi bagi karyawan yang kurang berprestasi, pembaharuan, pengurangan dalam perilaku pengunduran diri lainnya, berkurangnya konflik

Sehubungan dengan munculnya *turnover intention*, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter, Schmidt, dan Hayes, 2002). Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Yuyetta, 2002, p92). Menurut Mobley (1977) pada Judge (1993), keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar.

Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Mempertahankan sumberdaya khususnya

sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan pemberian imbalan/gaji, memberikan penghargaan-penghargaan, dan sebagainya yang bertujuan agar karyawan tersebut merasa dihargai dan tidak hanya dimanfaatkan semata oleh organisasi ditempat mereka bekerja. Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan. Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, antara lain : (1) terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai; (2) efektifitas biaya untuk organisasi; (3) keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan; dan (4) peningkatan keberhasilan kinerja organisasi. Apabila tingkat perolehan imbalan dirasakan kurang adil, maka pemegang pekerjaan akan mengalami ketidakpuasan dan mencari jalan untuk mencari imbalan yang lebih besar (Gibson, dkk., 1992).

Steers dan Porter (dalam Seniati, 2001) berpendapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi. Dengan demikian, jika organisasi memiliki karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi tingkat keluar masuknya karyawan akan menjadi semakin rendah.

Beban kerja yang meningkat, munculnya konflik antar departemen dan penetapan target



pencapaian yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaan. Stres yang secara terus menerus yang dialami karyawan ditambah dengan iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang lambat laun dapat memicu meningkatkannya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan, sedangkan *turnover intention* adalah indikator yang penting dari *turnover* sesungguhnya diwaktu yang akan datang dan dengan angka *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian yang nyata bagi perusahaan (Futrell dan Parasuraman, 1984).

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204).

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan *finance* PT. Adira Quantum Cabang Mataram yang mulai beroperasi di Kota Mataram sejak tahun 2007. PT Adira Quantum bergerak dalam bidang *finance* yang khusus dalam pembiayaan kebutuhan alat-alat rumah tangga dan barang-barang elektronik. Pada tahun pertama berdiri di Mataram jumlah karyawannya hanya berjumlah 17 orang. Seiring dengan perkembangan perusahaan tersebut hingga sekarang ini jumlah karyawan terus bertambah dengan jumlah 155 orang, hal ini menandakan perputaran keluar-masuk karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan pula. Proses rekrutmen pegawai baik yang berstatus kontrak maupun *outsourcing* pada setiap divisi dilakukan oleh supervisor masing-masing divisi. Khusus pada divisi marketing rekrutmen dilakukan oleh bagian sales rekrutmen. Seleksi calon pegawai dilakukan dengan test psikologi dan wawancara oleh manajer.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai faktor alasan keluarnya karyawan pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram, peneliti melakukan interview awal dengan beberapa karyawan PT. Adira Quantum Cabang Mataram dan memperoleh hasil bahwa beberapa alasan yang diungkapkan mengenai alasan para karyawan untuk keluar salah satunya adalah tingkat tekanan kerja, target yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga membuat karyawan menjadi tertekan dalam pekerjaan.

Stres kerja menjadi salah satu alasan penyebab yang cukup signifikan terhadap keinginan keluar karyawan sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

LANDASAN TEORI

Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Turnover intention telah menjadi persoalan yang serius bagi banyak perusahaan. Menurut Harnoto (2002:2) *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik *turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Keinginan keluar dapat mengarah langsung pada *turnover intention*, individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai.

Turnover intentions atau keinginan pindah kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Menurut Gecko dan Fly (2010), indikasi keinginan pindah kerja meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk



menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Penyebab *turnover* antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain.

Faktor- faktor penyebab keinginan keluar

Turnover intention dalam organisasi biasanya disebabkan oleh keinginan individu itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor. Maertz dan Campion (dalam Samad, 2006) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Para peneliti telah menggali berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tersebut, diantaranya

1. Cotton, dkk (dalam Moynihan dan Pandey, 2007) mengemukakan yang paling sering digunakan indikator keinginan untuk keluar adalah kepuasan kerja, dengan karyawan yang mengekspresikan kepuasan kerja tinggi akan tetap bertahan, tidak mungkin untuk meninggalkan perusahaan.
2. Studi lain yang dilakukan oleh Igarria dan Greenhaus (1992) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention*.

Indikator Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Dalam penelitian ini intensi keluar diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley, 1977; Abelson, 1987; Yuyetta, 2002) *turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*), Variabel intensi keluar diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai

keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item pengukuran tersebut terdiri atas:

1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Stres kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang dapat dialami oleh karyawan.

Robbins (2003) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Beban kerja yang meningkat, munculnya konflik antar departemen dan penetapan target pencapaian yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaan.

Stres yang secara terus menerus yang dialami karyawan ditambah dengan iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang lambat laun dapat memicu meningkatkannya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan. Sedangkan *turnover intention* adalah indikator yang penting dari *turnover* sesungguhnya diwaktu yang akan datang dan dengan angka *turnover* yang tinggi



dapat menimbulkan kerugian yang nyata bagi perusahaan (Futrell dan Parasuraman, 1984).

Sumber stres

Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut (Cary Cooper pada Rice, 1992 dalam Effendi 2011; hal 16) yaitu :

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line- hysteria* , pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*).

Pengertian dari masing-masing kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu *quantitative* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

2. *Assembly line- hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

3. Pengambilan keputusan dan tanggungjawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seorang manajer menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan keputusan itu juga menuntut tanggungjawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

4. Kondisi fisik yang berbahaya

Pekerjaan seperti SAR, Polisi, penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.

5. Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

6. Stres karena kemajuan teknologi (*technostres*).

Technostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

b. Ambiguitas Dalam Berperan

Pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan

c. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja. Pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya : sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

f. Hubungan antara pekerjaan dan rumah



Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja. Denise Proseu (dalam Rice, 1992). *Spillover* mengatakan kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

Indikator Pengukuran Stres Kerja

Stres kerja (*Work Stress*) adalah sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2006; hal 794). Indikator-indikator yang diukur stres Robbins (2006 :796), Faktor individu yang terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian, Faktor organisasi terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tahap perkembangan organisasi, Faktor lingkungan terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.

Kategori Stress

Menurut Phillip L (dikutip Jacinta, 2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila: Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3

aspek, yaitu : Physiological, Psychological dan Behavior. (Robbins, 2003, pp. 800-802)

1. Physiological memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Psychological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
3. Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur

Kerangka Konseptual

Turnover Intention mempengaruhi keefektifitasan organisasi, turnover yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumberdaya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidak stabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi ini diidentifikasi disebabkan oleh faktor stres kerja karyawan, mempunyai pengaruh yang besar terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan pada pengembangan model kerangka pikir diatas, Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah :

- a : Diduga faktor stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang melakukan analisis

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems



hubungan atau pengaruh dari satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2007:11). Dalam penelitian ini dilakukan analisis faktor- faktor yang menyatakan sebab akibat beberapa variable terhadap variable lainnya.

Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek, yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Adira Quantum Mataram yang berjumlah 155 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:62) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling*, maka dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Dengan menggunakan metode ini, peneliti pertama kali menentukan strata atau sub-strata yang digunakan sebagai dasar sebelum melakukan pemilihan secara acak. Alasan menggunakan tehnik ini karena setiap divisi yang ada di PT. Adira Quantum Cabang Mataram memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Berikut adalah jumlah karyawan sebagai populasi penelitian pada PT. Adira Quantum cabang Mataram yang akan dijadikan sampel, karena memiliki karakteristik yang berbeda seperti status karyawan tetap, karyawan kontrak, sahabat adira dan mitra kerja dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Populasi karyawan PT.Adira Quantum cabang Mataram berdasarkan status karyawan

No	Status Karyawan	Populasi
1	Tetap	10
2	Kontrak	33

3	<i>Outsourcing</i>	21
4	Sahabat adira	50
5	Mitra kerja	41
	Jumlah	155

Sumber : Divisi *Operation* PT. Adira Quantum Cabang Mataram

Dalam penelitian ini ditentukan terlebih dahulu total sampel yang akan diambil sesuai dengan pendekatan yang diberikan oleh Slovin dalam Umar (1999:78) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- E = Error

Berdasarkan rumus diatas dapat ditentukan jumlah sampel (dengan nilai error sebesar 10 %), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2} = \frac{155}{1 + 155 \cdot (0,1)^2} = 60,78 \text{ maka dibulatkan } 61 \text{ orang}$$

Sesuai dengan perhitungan rumus Slovin diatas maka diperoleh sampel sebanyak 61 orang, secara per divisi yang ada maka akan diperoleh sampel setiap divisi sebagai berikut:

Data dan Sumber Data

1. Sumber Data

- a) Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Indriatoro dan Supomo, 1999, p.146-147). Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dipersiapkan, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama adalah tentang profil sosial



dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden 3.4.2. keadaan sosial seperti : usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua berdasarkan konsep teori yang dikemukakan sebelumnya, menyangkut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan keluar seperti : keadilan kompensasi, kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, iklim organisasi.

- b) Data Sekunder, Indriatoro dan Supomo (1999, p.147) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah: Data yang diperoleh dari pihak manajemen PT. Adira Quantum Cabang Mataram tentang jumlah karyawan, status karyawan yang bekerja dan data karyawan yang telah mengundurkan diri hingga tahun 2011.

Tehnik dan Alat Pengumpulan Data

1. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. Dokumentasi
Merupakan tehnik pengumpulan data dimana dalam hal ini penelitian menggunakan sumber buku-buku, dan dokumen (Arikunto; 2010:201)
2. Angket
Adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-

hal yang diketahui (Arikunto; 2010:194)

2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono: 2011)

Definisi Operasional Variabel

1. Keinginan Keluar (*turnover intention*)

Keinginan keluar (*turnover intention*) dalam penelitian ini diartikan adalah keinginan karyawan PT. Adira Quantum Cabang Mataram untuk keluar dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain yang sejenis atau tidak sejenis dengan perusahaan tempat mereka bekerja sekarang.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi psikologis yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Tehnik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

1. Metode Analisis Data

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel pemberdayaan terhadap tiga variabel komitmen organisasional, sehingga alat analisis digunakan adalah model *Multiple Regresion Analysis* (Regresi Linier Berganda) dengan metode *back-ward*, yang diaplikasikan program SPSS Versi 12. Formula dari model Analisis Regresi Linier Berganda (Kuncoro, 2001: 93) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

X1 = Stres Kerja

b₀ = Konstanta

b₁ b₅ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu atau *residual (randomz error)*



Untuk mengetahui hasil perhitungan menurut persamaan regresi signifikan, maka perlu dilakukan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometri

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Menurut Kuncoro (2001; 97), ketepatan model regresi dalam menaksir dapat dilihat dari nilai statistik t, nilai statistik F dan koefisien determinasinya (R^2).

Uji t test (uji persial)

Uji statistik t test pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi, secara individual terhadap nilai variabel dependen (Kuncoro, 2001: 97). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ atau $b_i = 0$, artinya, suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatifnya (H_a), parameter (b_i) suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, atau $b_i \neq 0$, artinya, variabel independen secara parsial merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian statistik t test dilakukan dengan cara membandingkan t hitung (t_h) t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan menunjukkan:

$t_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimaksudkan bahwa variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

$t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimaksudkan bahwa variabel idependen tidak dapat menerangkan variabel dependen dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji. Berdasarkan hasil uji t test juga dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing dimensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar dengan melihat besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) pada

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

vaariabel bebas. Apabila r^2 dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar, semakin dominannya variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila r^2 perhitungannya semakin kecil, ini berarti kurang dominannya variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu kuesioner akan mengukur variabel yang ingin diukur dalam bentuk validitas konstruk. Dalam hal ini peneliti akan mengukur mengenai variabel keadilan kompensasi, kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, iklim organisasi, dan keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikan lima persen (Arikunto, 2002). Bila variabel hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (lima persen) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Lebih lanjut Sugiyono (2006) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$ atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung $> r$ tabel maka valid. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan dari kedua variabel yang dianalisis dengan 130 item pertanyaan terlihat bahwa nilai korelasi antar variabel relatif besar artinya bahwa hubungan antar variabel tersebut relatif besar, sehingga dapat dikatakan instrumen yang dipergunakan untuk penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut



Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Item	Koefisien Korelasi/ r Hitung	R tabel/r kritis	Keterangan
Y1	0.801	0.256	Valid
Y2	0.791	0.256	Valid
Y3	0.792	0.256	Valid
Y4	0.878	0.256	Valid
Y5	0.833	0.256	Valid
Y6	0.854	0.256	Valid
Y7	0.877	0.256	Valid
Y8	0.822	0.256	Valid
Y9	0.612	0.256	Valid

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas Stres Kerja(X1)

Item	Koefisien Korelasi/ r Hitung	R tabel/r kritis	Keterangan
X3.1	0.496	0.256	Valid
X3.2	0.482	0.256	Valid
X3.3	0.586	0.256	Valid
X3.4	0.824	0.256	Valid
X3.5	0.765	0.256	Valid
X3.6	0.785	0.256	Valid
X3.7	0.555	0.256	Valid
X3.8	0.392	0.256	Valid
X3.9	0.649	0.256	Valid
X3.10	0.265	0.256	Valid
X3.11	0.737	0.256	Valid
X3.12	0.861	0.256	Valid
X3.13	0.671	0.256	Valid
X3.14	0.736	0.256	Valid
X3.15	0.710	0.256	Valid

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yang dilakukan dengan jenis data interval (Sugiyono, 2005). Hasil uji reliabilitas kuesioner untuk setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4.7. sebagai berikut:

Vol.14 No.8 Maret 2020

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Y	0.950	Reliabel
X	0.921	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.4.2. diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach's instrumen penelitian pada masing-masing item, menunjukkan nilai diatas yang disyaratkan sebesar 0.600. Penghitungan *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Bila alpha lebih kecil dari 0,600 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya bila alpha lebih besar dari 0,600 dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program computer pengolahan data statistik yaitu *SPSS 16.0 for windows* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stres kerja (X) sebesar 0,921 dan keinginan keluar (Y) sebesar 0,950 dengan demikian analisis penelitian ini berarti lebih besar atau sama dengan 0,600, sehingga penelitian ini dinyatakan valid dengan menggunakan instrumen penelitian yang mempunyai tingkat keandalan yang cukup tinggi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dalam rangka uji model untuk mengetahui apakah faktor stress kerja, berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*. Setelah dilakukan pengolahan data dengan program *SPSS* diperoleh pada tabel berikut :

Tabel 5. Data Unstandardized Coefficients, Standar Coefficients,t hitung dan Significant 1. Stres Kerja (X)

Variabel stres (X) berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan (Y) hal ini dapat dilihat pada koefisien regresi, artinya jika tingkat stress yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan pula tingkat keinginan keluar karyawan. Sebaliknya jika tingkat stress yang

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems



dialami karyawan turun atau negatif maka akan menurunkan tingkat stress pula dan berpengaruh pula akan menurunkan tingkat keinginan keluar karyawan. Dalam penelitian ini stress kerja berpengaruh tetapi tingkat signifikan sangat rendah, ini ditunjukkan dari statistik t hitung < t tabel ($0,328 < 1.672$), hal ini disebabkan karena adanya faktor variabel lain yang lebih dominan mempengaruhi keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram.

4.4.4. Koefisiens Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel independen (variabel stress kerja,) terhadap perkembangan variabel dependent (variabel keinginan keluar) pada karyawan PT. Adira Quantum cabang Mataram

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.531	.24220

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.555	23.660	3	57	.000	1.909

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 4.4.4. diatas bahwa hubungan antara variabel (X_2), stres kerja (X), dengan variabel keinginan keluar karyawan (Y) adalah kuat dan positif, hal ini dibuktikan dengan R sebesar 0.745. Kemudian koefisien determinasi berganda atau R^2 sebesar 0.555 yang memberikan makna bahwa pengaruh dari variabel stres kerja (X), secara bersama sama atau simultan terhadap keinginan keluar karyawan (Y) pada PT. Adira Quantum cabang Mataram adalah besar yaitu 55,50 persen. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap keinginan keluar karyawan adalah sebesar 55,50 persen, sedangkan sisanya 44,50 persen variasi didalam keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

termasuk dalam penelitian ini (*disturbance variable / error term*).

4.4. Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis (Uji t atau Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial faktor stres kerja (X), terhadap keinginan keluar karyawan (Y) pada PT. Adira Quantum cabang Mataram. Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t tes dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel sebagaimana hasil perhitungan pada tabel 4.5.2 sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.593	.723		.820	.416
	X1	.025	.077	.029	.328	.744

a. Dependent Variable: y

Dasar pengambil keputusan untuk pengujian hipotesis 2 (uji t atau uji parsial) digunakan nilai probabilitas (sig t) dengan kriteria apabila $\text{sig } t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara nyata. Apabila $\text{sig } t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Parsial Stress Kerja (X_3) Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Y_5)

Berdasarkan tabel 4.5.2 tersebut diatas bahwa stress kerja variabel yang memiliki nilai t hitung yaitu 0.328 yang lebih kecil dari nilai t tabel dengan α 0.05 persen = 1.672 (**t hitung 0.328 < t tabel 1.673**). Berdasarkan kenyataan tersebut, maka stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan keluar karyawan tetapi sangat kecil, dengan kata lain hipotesis nihil (H_0) diterima dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan yang sangat kecil terhadap keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram.



PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh stress kerja, terhadap keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X) berpengaruh secara parsial cukup besar dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan (Y) pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram.
2. Tanggapan responden terhadap keinginan keluar karyawan menunjukkan bahwa secara umum stress kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan, hal ini berdasarkan dari tekanan pekerjaan, target penjualan, tingkat kepuasan kerja, keadilan kompensasi iklim organisasi belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan yang menjadi responden tersebut. Hal ini artinya semakin tinggi rasa tidak puas dan semakin tinggi rasa tidak adil yang dirasakan oleh karyawan serta iklim organisasi yang dirasakan belum sesuai dengan yang diharapkan dapat menimbulkan stress kepada karyawan dan akan berdampak meningkatkan rasa keinginan keluar karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan tempat karyawan bekerja sekarang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut diatas, selanjutnya disampaikan saran baik untuk kepentingan praktisi maupun kepentingan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya menurunkan tingkat keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram, maka disarankan kepada pimpinan Adira Quantum Cabang Mataram untuk senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang sangat potensial yang dapat meningkatkan keinginan keluar karyawan yang meliputi keadilan kompensasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan cara merancang kembali strategi dalam pemberian kompensasi dengan dukungan sumber daya manusia yang ada, sistem manajemen yang sesuai untuk meningkatkan rasa keadilan

dalam kompensasi yang dapat mempengaruhi keinginan keluar karyawan .

2. Disarankan juga kepada pimpinan PT. Adira Quantum Cabang Mataram untuk lebih memperhatikan keadaan atau situasi yang terjadi selama karyawan melaksanakan aktivitas bekerja berlangsung. Hal-hal yang menyangkut tentang interaksi antar sesama karyawan, interaksi karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Hal ini berguna untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah terjalin hubungan yang positif antar karyawan, untuk mengetahui pekerjaan tersebut apakah sudah sesuai dengan harapan karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut sudah merasa sesuai dengan harapannya, baik dari segi keadilan, kepuasan kerja dan iklim organisasi, ini berguna untuk mengurangi adanya suasana yang kurang menyenangkan sehingga keinginan keluar karyawan dapat menurun.
3. Hubungan kerja antar sesama karyawan perlu ditingkatkan, alur hubungan kerja yang menunjukkan saling keterkaitan antara unit atau sub unit dan kelompok jabatan dapat dipetakan, sehingga akan tampak saling ketergantungan antar sesama karyawan, dengan demikian interaksi sosial akan lebih intensif dan pada akhirnya dapat meningkatkan keharmonisan, hubungan baik dalam hal pekerjaan maupun secara personal.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih mengkaji dan memperluas cakupan penelitiannya, baik dari sisi variabel, responden, metode maupun lokasi penelitian tentang keinginan keluar karyawan.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Kedepan

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu peneliti selanjutnya perlu memperhatikan keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel keadilan kompensasi, kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, iklim organisasi yang menyebabkan keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram. Padahal banyak



faktor yang mempengaruhi keinginan keluar karyawan, oleh karena itu hasil penelitian dapat dilanjutkan oleh peneliti yang lain dengan memasukkan variabel-variabel lainnya terkait dengan keinginan keluar karyawan.

2. Penelitian ini hanya terbatas pada keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram, padahal penelitian ini dapat dianalisis dengan cara yang lain, seperti dilakukan penelitian di semua perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*finance*) sejenis yang ada dikota Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad, Kuncoro, 2001, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik*, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA
- [2] Arianto, Agus Toly. 2001, "Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, halaman 102-125
- [3] Arikunto Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta :Rinec Cipta.
- [4] Cotton, John L. dan Jeffrey M. Tuttle, 1986, "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol.11, No.1, 55-70
- [5] Effendi, 2011, *Penelitian Mengenai Stress Kerja Karyawan Pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia*, Jakarta.
- [6] Gecko & Fly. Turnover Intentions : Definisi, indikasi, dampak turnover bagi perusahaan dan perhitungan turnover. On – line. <http://journalsdm.blogspot.com/search/label/manajemenoperasional>. diakses pada tanggal 19 juli 2010
- [7] Gibson, James L et al, 1988, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- [8] Harnoto. 2002. *Manajemen sumber daya manusia(2nd ed)*. PT Prehellindo. Jakarta.
- [9] Hasibuan, MSP, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar, Jakarta PT. Salemba Empat. Jakarta
- [10] Igbaria M. & Greenhaus, J. H. (1992). *Determinants of MIS employees turnover intentions: a structural equation model*. Communications of the ACM, 35, pp. 34-51
- [11] Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [12] Jacinta, R.F. (2002). *Stres Kerja*. Team e-psikologi.com. Retrived from <http://www.baliusada.com/content/view/333/2/>, diakses 2 September 2013.
- [13] Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. 8th edition. New York: The McGraw-Hill Co., Inc.
- [14] Mobley W.H., Griffeth R.W., Hand H. H and Meglino B. M., 1977, *Review and*
- [15] *Conceptual Analysis of Employee Turnover Process*, *Psychological Bulletin*
- [16] Moynihan, D.P & Pandey, S.K. (2007). *The Ties That Bind: Social Network, Person Organisation Value Fit, And Turnover Intention*. Journal Of Public Administration Research And Theory. Madison :University Of Wisconsin
- [17] Parasuraman, S, Zammato, R.F. dan Outcatt, D, 1984. "On the role work/non work involments in influence job and non job attitudes". Paper presented at the fourth international symposium on forecasting. London July 8-10
- [18] Porter, L.W., R. Steers, R. Mowdey, and P. Boulian, 1974, *Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians*, *Journal Applied Psychology*, Vol. 59, October, pp.603-609.
- [19] Rice, P.L. (1992). *Stress and Health 2nd,ed*. California. Wadsworth, Inc.
- [20] Rivai, Harif Amali 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensitas Keluar*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1 No1, April 2001



-
- [21] Robbins, Stephens P., 2003, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Prentice-Hall, Jakarta
- [22] Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)* PT. Indeks, Jakarta.
- [23] Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku I*, Jakarta: Salemba Empat.
- [24] Rongga, K.L, Schmidt, D.B, Shull, C. and Schmitt, N., 2001, “*Human Resources Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction*”, *Journal of Management*, July, pp.70-89
- [25] Samad, Sarminah, 2006, “*Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors*”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, No.2, March
- [26] Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung : Alfabeta
- [27] Suhanto, Edi, 2009, *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai*
- [28] Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999, *Pengujian Model Turnover Pasework dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*, *Journal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2/2
- [29] Yuyetta, Etna Nur Afri 2002, “*Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah serta Promosi terhadap Keinginan Berpindah. Akuntan Publik Yuniior di Indonesia*”, *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*. Halaman 92-104.