

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Pada Hotel Ibis Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

RINDI NURLAILA SARI

09408141011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Malioboro dan Ibis Styles Yogyakarta)”, yang disusun oleh Rindi Nurlaila Sari, NIM 09408141011, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 14 Oktober 2014

Pembimbing

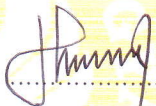
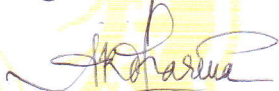

Arum Darmawati, MM

NIP. 19800405 200501 2 002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)” yang disusun oleh Rindi Nurlaila Sari, NIM 09408141011 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Oktober 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		$\frac{29}{10}$ 2014
Arum Darmawati, M.M.	Sekretaris Penguji		$\frac{28}{10}$ 2014
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		$\frac{28}{10}$ 2014

Yogyakarta, 29 - 10 - 2014



Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Rindi Nurlaila Sari
NIM : 09408141011
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION (Pada Hotel Ibis Malioboro
dan Ibis Styles Yogyakarta)

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 14 Oktober 2014

Yang menyatakan



Rindi Nurlaila Sari

NIM. 09408141011

MOTTO

“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya
itu adalah untuk dirinya sendiri...”

(QS. Al-Ankabut:6)

“Milikilah mimpi yg nyata, buatlah rencana yg nyata & ambillah
tindakan yg nyata, maka suksesnya pun akan segera jadi NYATA”

(Merry Riana)

“Do your best at any moment that you have.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:
Kedua Orangtua, Keluarga, dan Saudara-Saudara saya
yang sangat saya sayangi*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(PADA HOTEL IBIS YOGYAKARTA)**

Oleh :

Rindi Nurlaila Sari

NIM 09408141011

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ibis Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 130 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dari hasil $\beta = -0,347$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,093. 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dari hasil $\beta = -0,329$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,073. 3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dari hasil $\beta = -0,240$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), 0,041. dengan ΔR^2 komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,041. 4) Kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan ΔR^2 kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,133.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Stres kerja, Komitmen organisasi, dan *Turnover intention*

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (PADA HOTEL IBIS YOGYAKARTA)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta serta narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

4. Arum Darmawati, M.M., Dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. M. Lies Endarwati, M.Si, Ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Hotel Ibis Malioboro dan Ibis Styles Yogyakarta terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
8. Ayah Parindi Soekotjo, Ibu Sudjatmi, beserta keluarga tercinta, terimakasih atas doa, cinta kasih, semangat dan dorongannya, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar. Kalian mendidikku dengan pengajaran yang begitu mengagumkan. Kebanggaan kalian adalah kebahagiaan saya.
9. Galih Aryo Nimpuno, terima kasih atas nasehat dan saran yang membuat saya sadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja lebih keras dari sebelumnya. Putu Dian, terimakasih atas bantuan dan motivasinya terutama dalam menyelesaikan skripsi. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2009 kelas A, terutama: Amel, Putri, Meta, Nira, Putra, Lalu, Singgih, Rahma, Mita, terima kasih untuk semua canda tawa dan dukungan yang saling kita berikan kepada satu sama lain.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 27 Juni 2014

Penulis

Rindi Nurlaila Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
A. Landasan Teori	9
1. <i>Turnover Intention</i>	9
2. Kepuasan Kerja	12
3. Stres Kerja	16
4. Komitmen Organisasi	18
B. Hasil Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pikir	23

D. Paradigma Penelitian	28
E. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian	29
B. Variabel Penelitian	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Definisi Operasional Variabel	31
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Instrumen Penelitian	34
1. Kisi-kisi Instrumen	34
2. Hasil Pengukuran	36
3. Hasil Uji Instrumen	36
a. Uji Validitas	37
b. Uji Reliabilitas	40
H. Metode Analisis Data	41
1. Analisis Deskriptif	42
2. Uji Instrumen	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Linearitas	43
c. Uji Multiokolinearitas	43
d. Uji Heteroskedastisitas	44
3. Uji Hipotesis	44
a. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	44
b. Analisis Regresi Linear Berganda	45
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
1. Ibis Malioboro	46

a. Sejarah Hotel Ibis	46
b. Gambaran Umum	47
c. Fasilitas	48
d. Filosofi dan Slogan Ibis	49
2. Ibis Styles	50
a. Gambaran Umum	50
b. Fasilitas	50
c. Filosofi dan Slogan Ibis	51
B. Hasil Penelitian	51
1. Analisis Deskriptif	52
a. Deskripsi Karakteristik Responden	52
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
5) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan..	54
b. Deskripsi Kategorisasi Variabel	55
1) Kepuasan Kerja	55
2) Stres Kerja	56
3) Komitmen Organisasi	57
4) <i>Turnover Intention</i>	58
2. Uji Prasyarat Analisis	59
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linearitas	60
c. Uji Multikolinearitas	60
d. Uji Heteroskedastisitas	61
3. Pengujian Hipotesis	62
C. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72

B. Saran	73
C. Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

1. Data <i>Voluntary Turnover</i> Karyawan Hotel Ibis	3
2. Kisi-kisi Instrumen	35
3. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	36
4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I	38
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II	39
6. Hasil AVE	39
7. Hasil Diskriminan	40
8. Hasil Uji Reliabilitas	41
9. Kategorisasi Jawaban Responden	42
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	56
16. Kategorisasi Variabel Stres Kerja	57
17. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	57
18. Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	58
19. Hasil Uji Normalitas	59
20. Hasil Uji Linearitas	60
21. Hasil Uji Multikolinearitas	61
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	62

DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian	28
----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen	79
2. Data Uji Instrumen	83
3. Hasil Uji Instrumen	91
4. Kuesioner Penelitian Setelah Uji Instrumen	99
5. Data Penelitian	103
6. Data Karakteristik Responden	114
7. Hasil Karakteristik Responden.....	118
8. Rumus Perhitungan Kategorisasi	120
9. Hasil Uji Kategorisasi	122
10. Deskripsi Variabel Penelitian	123
11. Uji Prasyarat Analisis	124
12. Uji Hipotesis	128
13. Surat Keterangan Penelitian	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan hotel di Yogyakarta seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan fasilitas hotel maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Turnover karyawan juga terjadi pada hotel yang berada di bawah *Accor Group Management* yang merupakan perusahaan multinasional Perancis terbesar yang mengoperasikan perusahaan seperti hotel, dan restoran. Perusahaan ini didirikan tahun 1967 dan markasnya di Evry, Perancis. Hotel Ibis merupakan hotel yang tergabung dalam Accor Hotel di Yogyakarta.

Turnover yang terjadi di hotel dengan standar internasional ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, Hotel Ibis Yogyakarta seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah.

Berikut adalah data *voluntary turnover* karyawan Hotel Ibis Yogyakarta tahun 2011 - 2013, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1. Data *Voluntary Turnover* Karyawan Hotel Ibis Yogyakarta Tahun 2011-2013

Bulan	2011				2012				2013			
	Jml Kary.	In	Out	%	Jml Kary.	In	Out	%	Jml Kary.	In	Out	%
Januari	118	1	0	0	200	4	3	1,5	197	1	3	1,5
Februari	119	0	1	0,8	201	1	1	0,5	201	2	0	0
Maret	118	1	2	1,6	201	2	2	1	203	4	1	0,5
April	117	5	1	0,8	201	2	6	2,9	206	1	6	2,9
Mei	121	28	1	0,8	197	2	9	4,5	201	1	2	1
Juni	148	19	3	2	190	2	4	2,1	200	7	4	2
Juli	164	12	3	1,8	188	5	2	1	203	8	4	2
Agustus	173	8	4	2,3	191	4	0	0	207	3	2	1
September	177	10	3	1,6	195	4	5	2,5	208	1	5	2,4
Oktober	184	12	2	1	194	4	3	1,5	204	2	6	3
November	194	10	2	1	195	3	0	0	200	1	2	1
Desember	202	2	4	1,9	198	3	4	2	199	0	1	0,5
Total	200	208	26	13	197	36	39	19,8	198	31	36	18,2

Sumber : Departemen HRD Ibis Yogyakarta

Berdasarkan data di atas, terhitung dari Januari 2011 sampai dengan Desember 2013, karyawan Hotel Ibis Yogyakarta yang keluar mencapai angka 101 orang (16,97%) dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir di Hotel Ibis Yogyakarta telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Tingginya *turnover* karyawan di Hotel Ibis Yogyakarta ini disebabkan oleh banyak faktor. Sebagai gambaran konkrit tentang status pekerjaan serta

kondisi psikologis yang dialami karyawan, maka peneliti mencontohkan beberapa permasalahan yang dialami karyawan, sebagaimana cuplikan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Hotel Ibis Yogyakarta berikut ini:

“Saya sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, tetapi sampai sekarang saya belum mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya. Di samping itu saya juga sering merasa lelah dengan pekerjaan yang harus saya lakukan. Saya juga tidak merasa sepenuhnya menjadi bagian dari hotel ini, sehingga saya sering memikirkan alternatif pekerjaan lain di luar pekerjaan saya sekarang.”

Selain itu, manajemen HRD hotel menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah karena tidak adanya rotasi/perpindahan departemen kerja dari karyawan tersebut, sehingga dirasa cenderung membosankan. Karyawan yang berada pada departemen *front office* tidak mendapat kesempatan bekerja pada departemen lain misal *F&B department*. Karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain tamu maupun hal lain dalam bidang pelayanan hotel.

Karyawan pada Hotel Ibis Yogyakarta yang memiliki tingkat stres kerja tinggi yaitu karyawan yang menghadapi tamu secara langsung atau disebut juga dengan istilah *guest contact*. Karyawan tersebut adalah karyawan di 4 departemen yaitu: *Front Office*, *Food & Beverages Product*, *Food & Beverages Service* dan *House Keeping*. Karyawan yang bekerja pada departemen tersebut adalah cermin dari kualitas hotel yang akan dinilai tamu

saat memasuki suatu hotel. Untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam memberikan kesan baik maupun buruk pada para tamu hotel. Tanggung jawab seperti inilah yang sulit dilakukan dan terkadang menjadi tekanan kemudian menimbulkan stres kerja.

Hasil dari pekerjaan karyawan Hotel Ibis Yogyakarta memuaskan ketika mereka diawasi oleh pimpinan, tetapi ketika tidak diawasi oleh pimpinan, hasil dari pekerjaan karyawan kurang memuaskan. Hal tersebut menunjukkan indikasi rendahnya komitmen afektif, dikarenakan kurangnya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Adanya *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena tidak adanya rotasi/perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru.

3. Karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain tamu maupun hal lain dalam bidang pelayanan hotel.
4. Adanya tanggung jawab dan beban pekerjaan yang berat yang dapat menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan, terutama pada karyawan yang kontak langsung dengan tamu hotel.
5. Kurangnya kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen afektif karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. *Turnover* dipilih karena adanya tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral maupun finansial.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Ibis Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.

5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Ibis Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi serta *turnover intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Hotel Ibis Yogyakarta.

3. Secara akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention* (Intensi Keluar)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

a. Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw et al., 1998).

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) antara karyawan yang meninggalkan organisasi secara suka rela tetapi tidak dapat dihindari dan karyawan yang tetap tinggal pada organisasi (*stay*) tidak dapat dibedakan karakteristik tingkat kepuasan dan komitmennya. Perpindahan kerja suka rela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan:

- a. Upaya yang lebih baik di tempat lain.
- b. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain.
- c. Masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada.
- d. Adanya organisasi lain yang lebih baik.

Sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh alasan-alasan:

- a. Pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan.
- b. Perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan / anak, dan kehamilan.

Turnover mengacu pada keluarnya seseorang dari keanggotaan suatu organisasi. Faslah (2010) menjelaskan bahwa biaya atau kerugian atas adanya *turnover* meliputi:

- a. Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen.
- b. Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru.
- c. Kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu :

- a. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Hanisch dan Hulin (dalam Mueller, 2003) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
- b. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan (Mueller, 2003).

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 (Mobley, 1986). Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan kerja di antara karyawannya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Wexley dan Yukl (2005) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori Ketidaksesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas. Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

b. Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas.

c. Teori Dua Faktor

Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan

bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kepada :

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Dalam penelitian Judge dan Locke (1994) disebutkan bahwa bila seorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri, perubahan dalam variabel ini memberi pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta.

b. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji yang diterima dari bekerja memberikan jawaban atas kebutuhan individu dan keluarga, inilah yang menjadi alasan mengapa karyawan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila masalah gaji (yang sesuai) ini dapat dipenuhi oleh perusahaan. Dalam

penelitian Judge dan Locke (1994) menyatakan kepuasan kerja diperoleh dari tingkat imbalan atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan, dibandingkan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Semakin lebih banyak yang diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan yang diharapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut.

c. Supervisi

Gibson, et al (2005) menyatakan pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

d. Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*)

Hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karena bagaimanapun juga manusia merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Tidak mungkin seorang individu akan selalu mengandalkan dirinya sendiri, karena setiap individu mempunyai batas kemampuannya masing-masing. Dengan terciptanya hubungan yang baik di antara rekan sekerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Robbins (2006) menyatakan bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh Karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2006).

3. Stres Kerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Handoko (2001) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Stres sering dikatakan membawa konteks negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena akan menambah semangat dalam bekerja, motivasi dan kinerja. Namun beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas kerja dan kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2009).

Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor penyebab stres meliputi:

- a. *Extra organizational stresor*, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- b. *Organizational stresor*, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- c. *Group stresor*, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- d. *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa stres kerja diukur oleh beberapa hal, antara lain: beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak

sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

4. Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional memberikan hubungan positif terhadap kinerja tinggi karyawan, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Komitmen organisasional juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung.

Meyer et al., (1993) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu :

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Hackett et al., 1994).

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. Luthans (2006) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Sementara itu, komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Jenis komitmen organisasi dari Mowday et al., (1979) yang dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi, yang memiliki 2 komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku, yang masing-masing dijabarkan sebagai berikut :

a. Sikap, mencakup :

- 1) Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan pegawai. Pegawai berkomitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

b. Kehendak untuk bertindak laku, adalah :

- 1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha, tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
- 2) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampak tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* pada Novotel Semarang, yang ditulis oleh Lia Witasari (2009). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty

Resort, yang ditulis oleh Agus Eka (2014). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar, yang ditulis oleh Anggraini (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention pada industri perhotelan (*hospitality industry*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas dan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. *Turnover intentions* terkait erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional (DeMicco dan Reid, 1988).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* telah dikemukakan dalam penelitian Eka (2014). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Selanjutnya dalam penelitian Witasari (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan. Secara realita seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan organisasi.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Hendaknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Penelitian Grant et al., (2001) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mencari pekerjaan di organisasi yang lain. Dengan demikian, Grant et al., (2001) menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Kemudian dalam penelitian Witasari (2009), menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat hubungan yang lebih kuat antara komitmen afektif dengan *turnover intention*. Selanjutnya dalam penelitian Eka (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa komitmen normatif secara dominan mempengaruhi intensi keluar karyawan.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk tetap berada dalam posisinya yang aman.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Grant et al., (2001) berpendapat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian dari sisi stres kerja, Eka (2014) mengatakan bahwa semakin jarang diberikan umpan balik berupa pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi. Umpan balik merupakan salah satu indikator yang mengukur stres kerja.

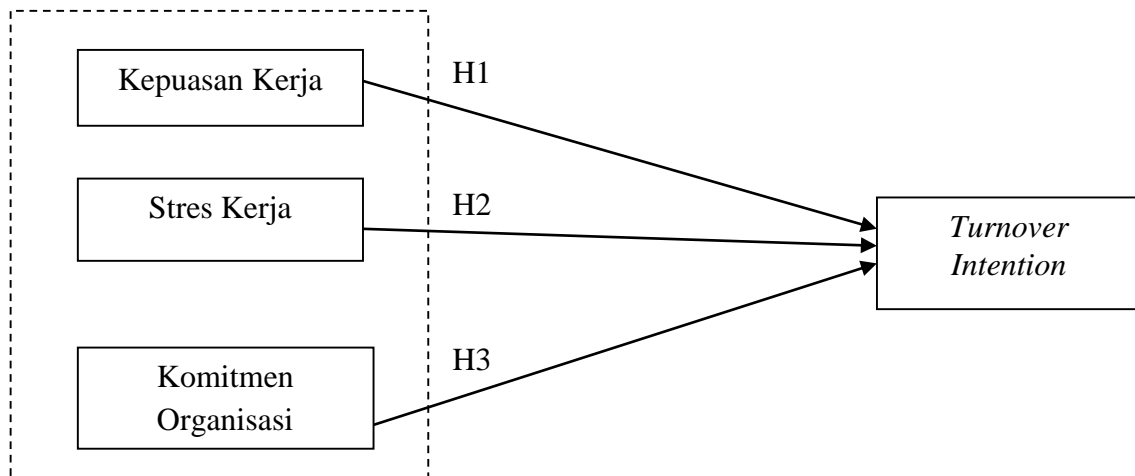
Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja yang rendah, stress kerja yang tinggi dan kurangnya komitmen organisasi maka karyawan akan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Karena karyawan tidak mempunyai alasan untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, serta

stress kerja yang rendah akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Dalam penelitian Anggraini (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Saat perusahaan mampu menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginan untuk keluar karyawannya.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi, ketiga variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi serta stres kerja yang rendah maka akan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Sehingga, dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan, umpan balik berupa pujian/penghargaan, serta rasa kepedulian terhadap keberlangsungan perusahaan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H4: Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

B. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005). Menurut Ghazali (2011), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel

dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Hotel Ibis Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2014 sampai selesai.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan di Hotel Ibis Yogyakarta, yang bekerja departemen *Front Office*, *F & B*, dan *House Keeping*.

E. Definisi Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Luthans, 2006) :

- a. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi
- c. Supervisi, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

- d. Rekan kerja, tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
- e. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.

2. Stres Kerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja diukur melalui empat indikator (Mangkunegara, 2000) yakni:

- a. Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- c. Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- d. Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

3. Komitmen Organisasi

Meyer et al., (1993) menyebutkan bahwa komitmen perusahaan merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya

dalam berorganisasi. Luthans (2006) dan Meyer et al., (1993) menggolongkan multidimensi dari komitmen perusahaan menjadi tiga komponen model, dan ketiga dimensi tersebut akan digunakan dalam penelitian komitmen organisasional, yaitu :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan perusahaan, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan perusahaan, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu perusahaan.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah hasrat yang dimiliki oleh individu, didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan perusahaan.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), adalah perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada perusahaan, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

4. *Turnover Intention* (Intensi Keluar)

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel *turnover*

intention diukur dengan tiga item yang rnenggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2010).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi–kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, di mana terdapat empat variabel yaitu kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Angket yang disajikan berisi 46 pertanyaan, yang terdiri dari 15

pertanyaan tentang kepuasan kerja, 13 pertanyaan tentang stres kerja, 15 pertanyaan tentang komitmen organisasi dan 3 pertanyaan tentang *turnover intention*. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
<i>Turnover Intention</i> (Mobley, 1977)	1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.	1
	2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.	2
	3. Kemungkinan meninggalkan organisasi	3
Kepuasan Kerja (Luthans, 2006)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	1,2,3
	2. Gaji (<i>pay</i>)	4,5,6
	3. Kesempatan Promosi (<i>promotions opportunity</i>)	7,8,9
	4. Supervisi	10,11,12
	5. Rekan Kerja (<i>co-workers</i>)	13,14,15
Stres Kerja (Mangkunegara, 2000)	1. Beban Kerja	1, 2, 3, 4
	2. Waktu Kerja	5, 6, 7
	3. Umpan Balik	8, 9, 10
	4. Tanggungjawab	11, 12, 13
Komitmen Organisasional (Allen dan Mayer, 1990)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	1,2,3,4,5
	2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	6,7,8,9,10
	3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	11,12,13, 14,15

2. Hasil Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan positif terdapat pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Pernyataan negatif terdapat pada variabel stres kerja. Skor setiap alternatif jawaban pada pernyataan positif (+) dan pernyataan negatif (-) pada tabel berikut:

Tabel 3. Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka	
		Positif	Negatif
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
KS	Kurang Setuju	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

3. Hasil Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah

instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan computer *SPSS 19*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap I dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Instrumen dinyatakan gugur karena nilai *loading* pada *component matrix* dibawah 0,5. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Kepuasan Kerja	15	1	8	14
Stres kerja	13	-	-	13
Komitmen Organisasi	15	1	14	14
<i>Turnover Intention</i>	3	-	-	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket kepuasan kerja memiliki 15 item pernyataan yang valid dan memiliki 1 item pertanyaan yang gugur. Stres kerja memiliki 13 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Komitmen organisasi memiliki 15 item pernyataan yang valid dan memiliki 1 item pertanyaan yang gugur. *Turnover Intention* memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I didapatkan item pernyataan yang gugur/tidak valid pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka harus dilakukan uji validitas tahap II. Uji validitas tahap II dilakukan pada variabel kepuasan kerja.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap II dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat item pernyataan yang gugur. Item pernyataan

dinyatakan valid dengan nilai *loading* pada *component matrix* diatas 0,5. Untuk lebih jelasnya uji validitas instrumen tahap II dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Kepuasan Kerja	14	-	-	14
Stres kerja	13	-	-	13
Komitmen Organisasi	14	-	-	14
<i>Turnover Intention</i>	3	-	-	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap II menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan Average Variance Extracted (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Hasil uji AVE disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil AVE

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja	0,785
Stres Kerja	0,862
Komitmen Organisasi	0,770
<i>Turnover Intention</i>	0,805

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar konstruk berbeda.

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Variabel	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	0,785	0,140	0,277	0,277
Stres Kerja	-0,387	0,862	0,149	0,243
Komitmen Organisasi	0,489	-0,402	0,770	0,203
<i>Turnover Intention</i>	-0,610	0,569	0,525	0,805

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai diskriminan sudah kurang dari 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel berbeda secara signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran

yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach`s alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- a. 0.80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,962	Reliabel
Stres Kerja	0,972	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,954	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,774	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

H. Metode Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 19. SPSS (*Statistical*

Package for the Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
 - 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima.
- (Nugroho, 2005)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Menurut Santoso (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus:

$$\sum Y = Na + b\sum X$$

$$\sum XY = a\sum X + b\sum X^2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 konstanta

b = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Persamaan umum regresi berganda yaitu :

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$$

Keterangan :

X₁ = kepuasan kerja

X₂ = stres kerja

X₃ = komitmen organisasi

Y = *turnover intention*

a = konstanta

b dan c = konstanta regresi

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Ibis Malioboro

a. Sejarah Hotel Ibis

Untuk menentukan lokasi suatu hotel membutuhkan perencanaan yang matang. Mengingat setiap wisatawan memiliki kesenangan yang berbeda dalam menikmati masa liburan mereka. Di awal tahun 1997-an kecenderungan wisatawan untuk menginap di hotel berbintang mengalami peningkatan yang cukup *significant*. Saat ini wisatawan lebih kritis dalam memilih hotel untuk tempat mereka menginap. Faktor yang menentukan wisatawan dalam memilih hotel selain lokasi yang strategis, wisatawan juga menginginkan pelayanan lebih melalui mutu produk yang dijual serta didukung oleh keramahan karyawan.

Muncul suatu keinginan dari wisatawan selain mereka berlibur mereka juga dapat berbelanja dengan nyaman tanpa menggunakan sarana transportasi. Selanjutnya keinginan wisatawan tersebut diakomodasi oleh PT. Pesona Wisata Bangun Indah dan berminat untuk mendirikan hotel berbintang di kawasan yang merupakan salah satu daerah tujuan wisata Yogyakarta yaitu Malioboro.

Sebagai pemilik Malioboro Mall (yang merupakan salah satu pusat perbelanjaan di Malioboro), ide mendirikan hotel yang langsung berhubungan (*connecting door*) dengan pusat perbelanjaan merupakan

gagasan yang menarik. Konsep mendirikan hotel yang mempunyai akses langsung kepusat perbelanjaan sudah banyak diterapkan di Jakarta, Bandung, maupun Semarang, namun di Yogyakarta konsep yang demikian belum ada.

Menindak lanjuti ide diatas maka pada bulan Juni 1997 dimulailah proyek pembangunan hotel. Pemilik dari hotel ini adalah Ibu L.Margaret dan Bapak Bintoro Sulaksono, sedangkan manajemen pengelolaannya diserahkan kepada grup *accor*. Sebuah grup manajemen hotel terbesar di dunia yang telah memiliki lebih dari 3000 ribu hotel yang tersebar di seluruh dunia. Di Indonesia telah berdiri lebih 36 hotel berbintang yang manajemennya dikelola oleh *accor* mulai dari hotel yang berbintang tiga sampai hotel yang berbintang lima. Di Indonesia hotel berbintang yang manajemennya di kelola oleh *accor* adalah Sofitel, M Galerty, Novotel, Grand Mercure, Mercure, Ibis, Ibis Styles, Ibis Budget..

Berdasarkan letak hotel yang dibangun ini berlokasi di jalan Malioboro Yogyakarta, maka hotel ini dinamakan hotel ibis Malioboro Yogyakarta. Menilik pada fasilitas dan jumlah kamar yang tersedia maka hotel ibis dikategorikan hotel dengan bintang tiga. Hotel ibis Malioboro resmi dibuka pada tanggal 15 Desember 1997.

b. Gambaran Umum

Hotel ibis terletak di jalan Malioboro no.52-58. Hotel ibis Malioboro merupakan salah satu dari 10 hotel ibis yang ada diseluruh Indonesia. Hotel ibis Malioboro mempunyai keunggulan dalam posisi atau

letak yang dapat dilihat antara lain dekatnya jarak dengan tempat wisata seperti :

- | | |
|----------------------------|--------|
| 1) Central shopping center | 0 Km |
| 2) Bandara Adisucipto | 7 Km |
| 3) Stasiun Tugu | 300 m |
| 4) Kraton Yogyakarta | 0.5 Km |
| 5) Gembira Loka | 3 Km |
| 6) Candi Prambanan | 11 Km |
| 7) Candi Borobudur | 35 Km |
| 8) Pantai Parang tritis | 20Km |
| 9) Kaliurang | 27 Km |

Hotel ibis Malioboro menempati area seluas 2040 m² dengan luas bangunan 1240 m² dengan delapan lantai.

c. Fasilitas

- 1) 148 kamar yang terdiri atas 138 *superior room*, 6 *deluxe room* , 3 *suite room* dan 1 *disable room*. Masing –masing kamar dilengkapi dengan *individual climate control*, *mini bar* (2 botol air mineral), sambungan telepon jarak jauh, *remote control TV*, *multi channel satellite TV* dengan 48 *channel*, *in house movie*, *shower with hot and cold water* (*bath up* hanya tersedia dikamar *deluxe* dan *suite*), pembuka botol dikamar mandi, lokasi kamar & rute tangga darurat di balik pintu, pembuat kopi dan teh, *automatic wake up system*, *ving card key*

control dan perlengkapan keperluan lainnya seperti : hair dryer, mukenah, Al-Qur'an, T-Plug, alat mencukur dan menjahit

- 2) 24 jam *receptionist*
- 3) 24 jam *room service*
- 4) *La Table Restaurant*
- 5) *Kokila bar*
- 6) *Internet café*
- 7) *Pika pool*
- 8) *Drug Store* (Batik Gentong)
- 9) 7 *meeting room* (Harina , Hanjana, Turangga , Pika , Sardula, Gajayana, Dwipangga)
- 10) *Fitness center, sauna ,massage*
- 11) *Business Center*
- 12) Penukaran mata uang asing
- 13) *Laundry / Dry cleaning service*
- 14) *Pick up & drop guest*
- 15) Musholla

d. Filosofi dan Slogan Ibis

Kata “ibis” dalam bahasa Arab berarti bunga, sedang dalam bahasa Latin memiliki arti burung. Dengan warna merah yang cukup dominan, ibis ingin memberi kesan ceria, dinamis dan muda.

Hotel ibis memiliki slogan yaitu “**well -being at the best price**”

2. Ibis Styles

a. Gambaran Umum

Hotel ibis styles terletak di Jl. Dagen No 109 Pathuk, Yogyakarta. Ibis Style Yogyakarta (dahulu bernama All Seasons) Yogyakarta menampilkan konsep yang colorful menyatu antara kesenian dan desain yang modern, apik, dan mengagumkan serta kebudayaan tradisional Jogjakarta. Didesain dengan perpaduan dekorasi yang sederhana modern dan sentuhan warna yang natural, Ruang pertemuan ini dapat menampung 10 sampai 200 orang dan menciptakan atmosfer yang segar dan nyaman menjadikan ruangan ini sungguh berbeda. Selain itu, sensasi warna yang colorful dan cool akan memanjakan para tamu untuk menikmati masakan favorit Indonesia dan internasional. Fasilitas lainnya terdiri dari tempat parkir, akses kursi roda, pusat bisnis, brankas, dan koneksi internet.

b. Fasilitas

- 1) 112 kamar, yang terbagi dalam Superior Rooms sebanyak 109 kamar, dan Family Rooms sebanyak 3 kamar. Beberapa fasilitas standar yang ada di setiap kamar di Hotel Ibis Styles Jogja antara lain adalah TV LCD 32 inci dengan channel televisi kabel, pembuat teh/kopi yang praktis, minibar, kamar mandi dengan shower dan air panas/dingin, hair dryer, dan *safe deposit box*. Hotel ini juga menyediakan akses internet gratis via Wi-Fi 24 jam *receptionist*
- 2) Layanan 24 jam
- 3) Bar

- 4) Tempat parkir mobil
- 5) Ruang pertemuan
- 6) Layanan Laundry
- 7) Internet umum
- 8) Restoran
- 9) Layanan kamar
- 10) Aman
- 11) Akses jaringan internet
- 12) Pusat bisnis
- 13) Petugas hotel

c. Filosofi dan Slogan Ibis

Kata “ibis” dalam bahasa Arab berarti bunga, sedang dalam bahasa Latin memiliki arti burung. Hotel ibis memiliki slogan yaitu **“well -being at the best price”**

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan Hotel Ibis Yogyakarta mengenai kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan uang saku/penghasilan responden. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 tahun	8	6,2
26-30 tahun	20	15,4
31-35 tahun	46	35,4
36-40 tahun	36	27,7
41-45 tahun	14	10,8
46-50 tahun	3	2,3
> 51 tahun	3	2,3
Total	130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas karyawan Hotel Ibis Yogyakarta berumur antara 31-35 tahun sebanyak 46 orang (35,4%) dan paling sedikit berumur antara 46-50 tahun dan lebih dari 51 tahun masing-masing sebanyak 3 orang (2,3%).

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
	68	
	62	
Total	130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ibis Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang (52,3%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 62 orang (47,7%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
	30	
	63	
	37	
Total	130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ibis Yogyakarta dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang (23,1%), karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma D1/D2/D3

sebanyak 63 orang (48,5%), dan karyawan dengan tingkat pendidikan D4/S1 sebanyak 37 orang (28,5%).

4) Lama Menjadi Karyawan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama menjadi karyawan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

Lama Menjadi Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
	56	
	7	
	29	
	38	
Total	130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ibis Yogyakarta yang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 56 orang (43,1%), karyawan hotel yang sudah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 7 orang (5,4%), karyawan hotel yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 29 orang (22,3%), dan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 16 tahun sebanyak 38 orang (29,2%).

5) Status Perkawinan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
	82	
	48	
Total	130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan hotel yang berstatus kawin sebanyak 88 orang (63,1%) dan karyawan yang belum kawin sebanyak 48 orang (36,9%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 27; nilai maksimum sebesar 61; *mean* sebesar 45,23; dan standar deviasi sebesar 5,79. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 14 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 51,03$	21	16,2
Sedang	$39,44 \leq X < 51,03$	89	68,5
Rendah	$X < 39,44$	20	15,4
Jumlah		130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 21 orang (16,2%), responden dengan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 89 orang (68,5%), dan responden dengan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 20 orang (15,4%).

2) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 27; nilai maksimum sebesar 59; *mean* sebesar 45,03; dan standar deviasi sebesar 5,57. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja terdiri dari 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 50,61$	17	13,1
Sedang	$39,45 \leq X < 50,61$	94	72,3
Rendah	$X < 39,45$	19	14,6
Jumlah		130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 17 orang (13,1%), responden dengan stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 94 orang (72,3%), dan responden dengan stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 19 orang (14,6%).

3) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 27; nilai maksimum sebesar 53; *mean* sebesar 41,86; dan standar deviasi sebesar 4,31. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 14 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 46,17$	21	16,2
Sedang	$37,55 \leq X < 46,17$	89	68,5
Rendah	$X < 37,55$	20	15,4
Jumlah		130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 21 orang (16,2%), responden dengan komitmen organisasi dalam kategori sedang sebanyak 89 orang (68,5%), dan responden dengan komitmen organisasi dalam kategori rendah sebanyak 20 orang (15,4%).

4) *Turnover Intention*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 15; *mean* sebesar 10,50; dan standar deviasi sebesar 1,79. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* terdiri dari 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12,30$	18	13,8
Sedang	$8,72 \leq X < 12,30$	97	74,6
Rendah	$X < 8,72$	15	11,5
Jumlah		130	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan *turnover intention* dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang (13,8%), responden dengan *turnover intention* dalam kategori sedang sebanyak 97 orang (74,6%), dan responden dengan *turnover intention* dalam kategori rendah sebanyak 15 orang (11,5%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 19.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi: kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 19.00 for Windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dan variabel penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,632	Normal
Stres Kerja	0,570	Normal
Komitmen Organisasi	0,757	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,079	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja \longrightarrow <i>Turnover Intention</i>	0,134	Linier
Stres Kerja \longrightarrow <i>Turnover Intention</i>	0,920	Linier
Komitmen Organisasi \longrightarrow <i>Turnover Intention</i>	0,398	Linier

Sumber : Data Primer Diolah, 2014

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,737	1,356	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,803	1,246	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,730	1,370	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,842	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,119	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,593	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Di bawah ini akan dibahas hasil analisis regresi sederhana dan berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 19.00 for Windows*.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Independent Variabel	Kinerja				
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)	Model 5 (β)
Variabel Kontrol					
Umur	-0,240*	-0,131	-0,223*	-0,163	-0,146
Jenis Kelamin	-0,293**	-0,223**	-0,203**	-0,227**	-0,175*
Pendidikan	0,127	0,140	-0,007	0,116	0,044
Lama Kerja	-0,218*	-0,126	-0,115	-0,139	-0,077
Status Pernikahan	0,070	0,76	0,036	0,042	0,041
Kepuasan		-0,347**			-0,258**
Stress			0,329**		0,217*
Komitmen				-0,240**	-0,136*
R ²	0,337	0,430**	0,410**	0,378**	0,470*
ΔR^2	0,337	0,093	0,073	0,041	0,133

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 23, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,347$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,093. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 23, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = 0,329$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,073. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” terbukti.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 23, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,240$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,041. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

d. Uji Hipotesis IV

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 23, diketahui bahwa kepuasan kerja $\beta = -0,347$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi $\beta = -0,240$ (** $p < 0.01$; $p = 0,002$) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Stres kerja $\beta = 0,329$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kontribusi kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,133. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*” terbukti.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Ibis Yogyakarta

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = -0,347$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,093. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan

terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “pekerjaan itu sendiri” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,62 dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa para karyawan merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator “rekan kerja” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,25 dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan. Secara realita seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga sangat sulit untuk keluar dari lingkungannya tersebut. Di dalam penelitian ini kepuasan kerja dominan dipengaruhi oleh indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini terjadi karena karyawan merasakan kepuasan terhadap suasana yang ada di lingkungan hotel Ibis Yogyakarta, karyawan dapat melakukan hal-hal baru dalam pekerjaan mereka. Hal ini diperkuat oleh Robbins (2006) yang menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, maka kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Witasari (2009). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa

semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intentions*. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) yang mampu membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Stres Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Ibis Yogyakarta

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = -0,329$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,073. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “waktu kerja” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,72 dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator “waktu kerja” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,32 dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama.

Di dalam penelitian ini stres kerja dominan dipengaruhi oleh indikator waktu kerja. Jumlah waktu yang disediakan oleh Hotel Ibis

Yogyakarta untuk melakukan semua pekerjaan cukup bagi karyawan, maka hal ini mampu menurunkan tingkat stres kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2000) yang menyatakan bahwa waktu kerja adalah suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi. Karyawan yang diberikan waktu kerja yang banyak, akan dapat menurunkan stres kerja sehingga dapat menurunkan *turnover*.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka (2014) menyebutkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi intensi keluar yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menghadapi stres kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut.

3. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Ibis Yogyakarta

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = -0,240$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,041. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “komitmen afektif” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,62 dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa menjadi perusahaan ini

memiliki arti yang sangat besar bagi karyawan. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator “komitmen afektif” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,41 dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.

Di dalam penelitian ini komitmen organisasi dominan dipengaruhi oleh indikator komitmen afektif. Tingginya tingkat kehadiran karyawan dan ketepatan waktu dalam bekerja karyawan Hotel Ibis Yogyakarta, disebabkan oleh timbulnya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini dikarenakan mereka merasa bangga bisa bekerja di Hotel Ibis Yogyakarta. Kesempatan untuk bekerja di hotel ini merupakan prestasi yang tidak semua karyawan di hotel lain bisa mendapatkannya. Hal ini diperkuat oleh Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan perusahaan, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan dan dapat menurunkan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Witasari (2009), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat hubungan yang lebih kuat antara komitmen afektif dengan *turnover intention*. Selanjutnya dalam penelitian Eka (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional

berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

4. Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Ibis Yogyakarta

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan kepuasan kerja $\beta = -0,347$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi $\beta = -0,240$ (** $p < 0.01$; $p = 0,002$) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Stres kerja $\beta = 0,329$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kontribusi kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,133.

Robbins (2006) yang menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, maka kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Karyawan Hotel Ibis Yogyakarta merasakan kepuasan terhadap suasana yang ada di lingkungan hotel Ibis Yogyakarta, karena karyawan dapat melakukan hal-hal baru dalam pekerjaan mereka.

Mangkunegara (2000) yang menyatakan bahwa karyawan yang diberikan waktu kerja yang banyak, akan dapat menurunkan stres kerja sehingga dapat menurunkan *turnover*. Jumlah waktu yang disediakan oleh

Hotel Ibis Yogyakarta untuk melakukan semua pekerjaan cukup bagi karyawan, maka hal ini mampu menurunkan tingkat stres kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan dan dapat menurunkan tingkat *turnover*. Karyawan merasa bangga bisa bekerja di Hotel Ibis Yogyakarta, karena kesempatan untuk bekerja di hotel ini merupakan prestasi yang tidak semua karyawan di hotel lain bisa mendapatkannya. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover*.

Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan karena tidak dapat melakukan hal-hal baru dalam pekerjaan, jumlah waktu yang disediakan oleh Hotel Ibis Yogyakarta untuk melakukan semua pekerjaan tidak cukup bagi karyawan, dan karyawan tidak memiliki komitmen afektif yang kuat, maka karyawan Hotel Ibis Yogyakarta akan memutuskan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain. Karena karyawan tidak mempunyai alasan untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut.

Hal ini menguatkan pendapat bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi serta stres kerja yang rendah maka akan dapat mengurangi *turnover*

intention karyawan. Sehingga, dengan adanya kesempatan belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, waktu kerja yang disediakan cukup, serta rasa kepedulian terhadap keberlangsungan perusahaan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.

Selanjutnya, hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Anggraini (2013) yang mampu membuktikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap intensi meninggalkan organisasi. Saat perusahaan mampu menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasinya maka dapat menurunkan keinginan untuk keluar karyawannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $\beta = -0,347$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,093.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $\beta = 0,329$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,073.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $\beta = -0,240$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,041.
4. Kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kontribusi kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,133.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Pengelola Hotel Ibis Yogyakarta

Saran bagi pengelola Hotel Ibis Yogyakarta sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa pada dimensi “rekan kerja” mendapat skor terendah, oleh karena itu, pengelola Hotel Ibis Yogyakarta disarankan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan. Misalnya melalui *gathering*, *outbond* atau acara wisata lainnya. Sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan karyawan akan merasa menikmati bekerja dengan teman-temannya, sehingga kepuasan kerja dapat tercipta dan *turnover intention* dapat ditekan.
- b. Berdasarkan hasil penilaian pada variabel stres kerja diketahui bahwa pada dimensi “waktu kerja” mendapat skor terendah, oleh karena itu, pengelola Hotel Ibis Yogyakarta disarankan untuk memberikan waktu kerja yang lebih lama sesuai dengan tugas masing-masing, sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak.
- c. Berdasarkan hasil penilaian pada variabel komitmen organisasi diketahui bahwa jawaban terendah, terletak pada dimensi “komitmen afektif”, oleh karena itu pengelola hotel disarankan untuk lebih

melibatkan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah, sehingga para karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, misalnya: faktor perpindahan kerja dan kepemimpinan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti *turnover intention*, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan Hotel Ibis Yogyakarta, akan lebih baik jika sampel yang diambil seluruh karyawan Hotel kelas internasional yang ada di Kota Yogyakarta, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* misalnya faktor perpindahan kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Andini, Rita. (2006). “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus pada RS Roemani Muhammadiyah Semarang”. *Tesis: Program Studi Magister Manajemen*, Program Pascasarjana UNDIP Semarang.
- Anggraini, Maria Irine Dian Puspa. (2013). *Pengaruh Keuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar*. S2 thesis. UAJY.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- DeConinck, James B and Bachmann, Duane PP. (1994). Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers. *Journal of Applied Business Research* 10 (Summer 1994): pp. 87.
- DeMicco, Frederick J and Reid, Robert D. (1988). Older Workers: A Hiring Resource for The Hospitality Industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, May, pp. 56-62.
- Durkin, Mark. (1999). Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 17, No.3, pp. 123-135.
- Eka, Agus Putu. (2014). “Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort”. *Tesis: Program Studi Magister Manajemen*, Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Faslah, Roni. (2010). “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta”. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *EconoSains* Vol. VIII No.2 Agustus 2010.

- Ferdinand, Augusty. (2010). "Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor". ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang.
- Fornell, C. dan Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50
- Gibson, James,L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief. (2001). The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes os Sales People. *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 29, No.2, pp.165-178.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hackett, R.D., Bycio, and P.A. Hausdorf. (1994). Further Asesstments of Meyer and Allens. 1991. Three component model Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No.4, Februari, pp.15-23.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. Yogyakarta : BPFE
- Harris, G. E, & Cameron J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment aspredictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37 (3), 159-169. <http://dx.doi.org/10.1037/h0087253>
- Judge, T.A., & Welbourne, T.M (1994). A Confirmatory Investigation of Dimensionality of Pay Satisfaction Questionnaire. *Journal of Applied Phsychology*. 79(1); 461-466.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Layne, C; Hohenshil, T; Singh, K. (2004). The Relationship of Occupational Stres, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, V 01.48, No.1,pp. 19-26.

- Luthans. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smirth Catherin A. (1993). Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psycology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. (2003). Turnover Process in a Temporal Context. *It's about Time*, on line (www.emeraldinsight.com).
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, RT., Streers, RM and Porter, LW., (1979). The Meansurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol 14, pp. 24-33.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior*, 13th Edition. London: Pearson International Edition.
- Rousseau, L. (1984). What are The real Costs of Employee Turnover?, *CA Magazine*, Vol. 117, December, pp.48-55.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shaw, Jason D, Delery, John E, Jenkins, G. Douglas Jr, and Gupta, Nina. (1998). An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No.5, October, pp.511-525.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani, Nur Endah Sumiwi. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap

Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.6 No.1 Juni 2009. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*. Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta: Rineka Cipta.

Wijaya, Elsa Fricha. (2010). “Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. *Tesis: Program Magister Manajemen Minat Manajemen SDM*. Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Witasari, Lia. (2011). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.

Woods, Robert H and Macaulay, James F. (1989). R for Turnover: Retention Program that Work. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, May, pp.78 – 90.

Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover : The Need for Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen

Data Responden:

Umur :	<input type="checkbox"/> 20 – 25 tahun	<input type="checkbox"/> 41 – 45 tahun
	<input type="checkbox"/> 26 – 30 tahun	<input type="checkbox"/> 46 – 50 tahun
	<input type="checkbox"/> 31 – 35 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun
	<input type="checkbox"/> 36 – 40 tahun	
Jenis Kelamin:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Pendidikan Terakhir :	<input type="checkbox"/> SD/SMP	<input type="checkbox"/> DiplomaD1/D2/D3
	<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> D4/S1
	<input type="checkbox"/> S2/S3	
Berapa Lamakah Anda Menjadi Karyawan :		
	<input type="checkbox"/> 1 – 5 tahun	<input type="checkbox"/> 11 – 15 tahun
	<input type="checkbox"/> 6 – 10 tahun	<input type="checkbox"/> > 16 tahun
Status Perkawinan :	<input type="checkbox"/> Kawin	<input type="checkbox"/> Belum Kawin

Keterangan :

- STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 KS = Kurang Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
2.	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya.					
3.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.					
5.	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik daripada pesaing.					
6.	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima.					
7.	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan saya.					
8.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.					
9.	Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.					
10.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.					
11.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab.					
12.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja tidak pernah mau mendengarkan saya.					
13.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.					
14.	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif.					
15.	Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.					

Stres Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	S	KS	S	SS
1.	Saya sering membawa pekerjaan kantor pulang ke rumah					
2.	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
3.	Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya beristirahat					
4.	Saya merasa lelah bahkan saat saya baru bangun					

5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama					
6.	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan					
7.	Ketika bekerja saya tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain					
8.	Jarang diberikan pujian / penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Saya berpendapat tapi tidak pernah didengarkan					
10.	Saya memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan					
11.	Tanggung jawab saya banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup					
12.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi					
13.	Pekerjaan saya berisiko tinggi					

Komitmen Organisasi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
2.	Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga.					
3.	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan.					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
6.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
7.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
8.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang.					
9.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini.					
10.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					
11.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu					

	loyal terhadap perusahaannya.					
12.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka.					
13.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.					
14.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting.					
15.	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.					

Turnover Intention

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain.					
2.	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.					
3.	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini ini.					

Lampiran 2. Data Uji Instrumen

NO	Kepuasan Kerja															Stres Kerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
7	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
16	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2
17	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	3	2
18	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3
19	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
20	4	3	2	4	2	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3

[illegible]

NO	Komitmen Organisasi															Turnover Intention		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3
1	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
7	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
11	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1
13	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	1	1	1
14	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
16	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1
17	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
18	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5
20	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
22	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5
23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	3	4	4	5	5	5

[illegible]

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

A. Uji Validitas

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

		Correlations			
		Kepuasan_ Kerja	Stres Kerja	Komitmen_ Organisasi	Turnover_ Intention
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	-,375**	,467**	-,526**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130
Stres_Kerja	Pearson Correlation	-,375**	1	-,386**	,493**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	,467**	-,386**	1	-,450**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130
Turnover_Intention	Pearson Correlation	-,526**	,493**	-,450**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130

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

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel 2 (X1)	0,962
Reliabel 1 (X2)	0,972
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (X2)	0,935
SQRT	0,967
r hitung X1 dengan X2	-0,375
a =	-0,387

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X3)
Reliabel 2 (X1)	0,962
Reliabel 1 (X1)	0,950
Reliabel 2 (X3) x Reliabel 1 (X3)	0,914
SQRT	0,956
r hitung X1 dengan X3	0,467
b =	0,489

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X1)	0,962
Reliabel 1 (Y)	0,774
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (Y)	0,745
SQRT	0,863
r hitung X1 dengan Y	-0,526
c =	-0,610

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (X3)
Reliabel 2 (X2)	0,972
Reliabel 1 (X3)	0,950
Reliabel 2 (X2) x Reliabel 1 (X3)	0,923
SQRT	0,961
r hitung X2 dengan X3	-0,386
d =	-0,402
Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X2)	0,972
Reliabel 1 (Y)	0,774
Reliabel 2 (X2) x Reliabel 1 (Y)	0,752
SQRT	0,867
r hitung X2 dengan Y	0,493
e =	0,569

Komponen	RELIABEL 2 (X3) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X3)	0,950
Reliabel 1 (Y)	0,774
Reliabel 2 (X3) x Reliabel 1 (Y)	0,735
SQRT	0,857
r hitung X3 dengan Y	-0,450
f =	-0,525

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Variabel	AVE	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	0,785	0,785	0,140	0,277	0,277
Stres Kerja	0,862	-0,387	0,862	0,149	0,243
Komitmen Organisasi	0,770	0,489	-0,402	0,770	0,203
<i>Turnover Intention</i>	0,805	-0,610	0,569	0,525	0,805

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,613
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4428,171
	df	1035
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KK1		,788		
KK2		,838		
KK3		,837		
KK4		,820		
KK5		,703		
KK6		,817		
KK7		,700		
KK8		,372		
KK9		,875		
KK10		,873		
KK11		,782		
KK12		,767		
KK13		,881		
KK14		,878		
KK15		,843		
SK1	,866			
SK2	,884			
SK3	,893			
SK4	,686			
SK5	,918			
SK6	,896			
SK7	,869			
SK8	,689			
SK9	,908			
SK10	,929			
SK11	,828			
SK12	,923			
SK13	,922			
KO1			,763	
KO2			,834	
KO3			,852	
KO4			,861	
KO5			,746	
KO6			,747	
KO7			,756	
KO8			,842	
KO9			,863	
KO10			,774	
KO11			,770	
KO12			,752	
KO13			,722	
KO14			,459	
KO15			,803	
TI1				,836
TI2				,870
TI3				,710

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,646
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4333,678
	df	946
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KK1		,793		
KK2		,842		
KK3		,838		
KK4		,815		
KK5		,707		
KK6		,818		
KK7		,691		
KK9		,877		
KK10		,875		
KK11		,790		
KK12		,771		
KK13		,881		
KK14		,879		
KK15		,842		
SK1	,868			
SK2	,886			
SK3	,895			
SK4	,685			
SK5	,918			
SK6	,896			
SK7	,870			
SK8	,689			
SK9	,907			
SK10	,930			
SK11	,827			
SK12	,922			
SK13	,921			
KO1			,769	
KO2			,831	
KO3			,844	
KO4			,859	
KO5			,745	
KO6			,744	
KO7			,754	
KO8			,846	
KO9			,862	
KO10			,773	
KO11			,780	
KO12			,759	
KO13			,725	
KO15			,798	
TI1				,834
TI2				,866
TI3				,713

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

B. Uji Reliabilitas**HASIL UJI RELIABILITAS****Reliability****1. KEPUASAN KERJA (TAHAP 1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	15

2. KEPUASAN KERJA (TAHAP 2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	14

3. STRES KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	13

4. KOMITMEN ORGANISASI (TAHAP 1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	15

5. KOMITMEN ORGANISASI (TAHAP 2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	14

6. *TURNOVER INTENTION***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	3

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian Setelah Uji Instrumen

Data Responden:

Umur : ☐ 20 – 25 tahun ☐ 41 – 45 tahun
☐ 26 – 30 tahun ☐ 46 – 50 tahun
☐ 31 – 35 tahun ☐ > 51 tahun
☐ 36 – 40 tahun

Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SD/SMP ☐ DiplomaD1/D2/D3
☐ SMA/SMK ☐ D4/S1
☐ S2/S3

Berapa Lamakah Anda Menjadi Karyawan :

☐ 1 – 5 tahun ☐ 11 – 15 tahun
☐ 6 – 10 tahun ☐ > 16 tahun

Status Perkawinan : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 KS = Kurang Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
2.	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya.					
3.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.					
5.	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik daripada pesaing.					
6.	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima.					
7.	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan saya.					
8.	Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.					
9.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.					
10.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab.					
11.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja tidak pernah mau mendengarkan saya.					
12.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.					
13.	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif.					
14.	Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.					

Stres Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	S	KS	S	SS
1.	Saya sering membawa pekerjaan kantor pulang ke rumah					
2.	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
3.	Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya beristirahat					
4.	Saya merasa lelah bahkan saat saya baru bangun					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama					

6.	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan					
7.	Ketika bekerja saya tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain					
8.	Jarang diberikan pujian / penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Saya berpendapat tapi tidak pernah didengarkan					
10.	Saya memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan					
11.	Tanggung jawab saya banyak namun tidak diberikan kwenangan yang cukup					
12.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi					
13.	Pekerjaan saya berisiko tinggi					

Komitmen Organisasi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
2.	Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga.					
3.	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan.					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
6.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
7.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
8.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang.					
9.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini.					
10.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					
11.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya.					
12.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap					

	bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka.					
13.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.					
14.	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.					

Turnover Intention

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain.					
2.	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.					
3.	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini ini.					

Lampiran 5. Data Penelitian

NO	Group	Kepuasan Kerja															Stres Kerja													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML
1	Ibis Malioboro	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	43
2	Ibis Malioboro	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	4	54	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	49
3	Ibis Malioboro	2	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	49	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	2	45
4	Ibis Malioboro	2	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	2	4	4	46	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	45
5	Ibis Malioboro	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	52	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	43
6	Ibis Malioboro	2	5	5	4	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1	33	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	52
7	Ibis Malioboro	4	3	5	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	45	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	46
8	Ibis Malioboro	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	44	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	49
9	Ibis Malioboro	2	3	3	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	49	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	47
10	Ibis Malioboro	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	42	4	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	47
11	Ibis Malioboro	2	2	3	3	3	3	2	5	4	4	5	3	3	3	43	1	2	5	5	2	2	4	5	4	3	3	3	3	42
12	Ibis Malioboro	3	5	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4	2	4	4	3	2	2	3	3	4	5	4	4	44
13	Ibis Malioboro	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	49	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40
14	Ibis Malioboro	5	2	4	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	43	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	3	35
15	Ibis Malioboro	4	3	3	3	3	5	3	5	2	2	2	2	3	2	38	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	53
16	Ibis Malioboro	4	5	5	2	2	3	4	2	4	4	5	2	3	3	44	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	47
17	Ibis Malioboro	3	4	3	3	5	5	4	3	2	3	4	2	3	4	45	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	46
18	Ibis Malioboro	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	49
19	Ibis Malioboro	2	3	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	5	5	50	3	2	4	4	1	3	3	2	4	4	4	4	2	40
20	Ibis Malioboro	5	3	2	2	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	46	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	43
21	Ibis Malioboro	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	42	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	48

NO	Group	Kepuasan Kerja															Stres Kerja														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML	
22	Ibis Malioboro	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	47	3	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4	4	47		
23	Ibis Malioboro	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	44	3	3	2	5	1	4	4	3	4	4	3	3	2	41	
24	Ibis Malioboro	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	50	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	47	
25	Ibis Malioboro	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	52	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	46	
26	Ibis Malioboro	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	45	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	4	3	51	
27	Ibis Malioboro	2	3	4	4	3	5	2	2	3	4	5	5	2	2	44	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	46	
28	Ibis Malioboro	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	5	5	5	5	4	4	5	3	3	2	5	4	2	52	
29	Ibis Malioboro	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	43	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	48	
30	Ibis Malioboro	2	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3	50	2	2	2	2	4	3	3	4	5	4	4	4	5	44	
31	Ibis Malioboro	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	51	3	3	1	1	3	4	1	5	2	2	3	4	4	36	
32	Ibis Malioboro	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	59	
33	Ibis Malioboro	3	3	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	43	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	2	49	
34	Ibis Malioboro	2	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	61	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	27	
35	Ibis Malioboro	4	2	3	5	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	49	
36	Ibis Malioboro	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	48	3	3	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	39	
37	Ibis Malioboro	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	45	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	37	
38	Ibis Malioboro	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	50	4	3	4	3	2	4	3	4	5	4	2	4	3	45	
39	Ibis Malioboro	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	44	2	3	3	2	4	5	3	3	2	3	4	4	4	42	
40	Ibis Malioboro	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	53	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	31	
41	Ibis Malioboro	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	52	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	53	
42	Ibis Malioboro	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	45	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	42	
43	Ibis Malioboro	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	4	54	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	43	
44	Ibis Malioboro	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	41	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	49	

NO	Group	Kepuasan Kerja															Stres Kerja														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML	
45	Ibis Malioboro	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	43	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	38	
46	Ibis Malioboro	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	36	2	3	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	52	
47	Ibis Malioboro	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	51	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	41	
48	Ibis Malioboro	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	44	5	3	4	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4	50	
49	Ibis Malioboro	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	56	5	4	2	2	3	3	1	3	2	2	2	4	4	37	
50	Ibis Malioboro	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	4	47	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	5	42	
51	Ibis Malioboro	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	50	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	45	
52	Ibis Malioboro	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	43	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	43	
53	Ibis Malioboro	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	44	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	3	48	
54	Ibis Malioboro	4	5	4	3	3	4	2	5	5	5	5	3	5	5	54	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	35	
55	Ibis Malioboro	2	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	38	
56	Ibis Malioboro	3	4	3	2	5	2	4	2	3	1	2	2	2	2	34	5	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	39	
57	Ibis Malioboro	3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	52	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	47	
58	Ibis Malioboro	2	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	55	3	3	3	2	4	4	1	3	4	3	3	4	3	40	
59	Ibis Malioboro	5	2	3	4	3	2	2	2	3	5	5	2	3	4	40	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	41	
60	Ibis Malioboro	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	2	4	2	1	42	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	4	46	
61	Ibis Malioboro	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	51	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	5	4	4	47	
62	Ibis Malioboro	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	51	2	5	1	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	50	
63	Ibis Malioboro	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	3	4	4	4	49	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	3	35	
64	Ibis Malioboro	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	43	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	42	
65	Ibis Malioboro	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	2	44	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	43	
66	Ibis Malioboro	3	2	5	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	38	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	41	
67	Ibis Malioboro	3	4	3	1	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	49	

NO	Group	Kepuasan Kerja															Stres Kerja													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML
68	Ibis Malioboro	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	5	45	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	36
69	Ibis Malioboro	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	33
70	Ibis Malioboro	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	44	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	2	53
71	Ibis Malioboro	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	46	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	42	
72	Ibis Malioboro	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	43	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	4	3	3	42
73	Ibis Malioboro	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	46	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	45
74	Ibis Malioboro	3	5	1	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	50	2	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	50
75	Ibis Malioboro	5	5	5	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	2	46	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	40
76	Ibis Malioboro	1	3	4	3	2	4	5	5	5	5	3	4	4	5	52	1	1	3	4	1	5	2	4	3	4	2	3	4	37
77	Ibis Malioboro	5	4	3	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	48	3	1	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	46
78	Ibis Malioboro	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	44	4	2	4	4	3	2	2	3	3	4	5	4	4	44
79	Ibis Malioboro	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	50	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	46
80	Ibis Malioboro	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	50
81	Ibis Malioboro	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	37	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	49
Total		266	296	289	286	293	287	285	283	292	297	293	281	294	296	3772	264	255	261	280	264	298	274	290	269	283	287	278	275	3578

NO	Group	Komitmen Organisasi															Turnover Intention			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	JML
1	Ibis Malioboro	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	4	42	2	4	3	9
2	Ibis Malioboro	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	42	3	3	3	9
3	Ibis Malioboro	3	4	3	4	3	3	4	2	5	5	2	3	5	4	43	4	5	3	12
4	Ibis Malioboro	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	48	4	4	4	12
5	Ibis Malioboro	3	4	3	5	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	42	3	3	2	8
6	Ibis Malioboro	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	35	3	5	4	12
7	Ibis Malioboro	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	49	3	4	4	11
8	Ibis Malioboro	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	5	4	4	4	39	3	3	3	9
9	Ibis Malioboro	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	49	3	3	3	9
10	Ibis Malioboro	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	47	4	3	4	11
11	Ibis Malioboro	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	40	3	3	4	10
12	Ibis Malioboro	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	47	5	3	2	10
13	Ibis Malioboro	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	42	3	3	3	9
14	Ibis Malioboro	4	2	4	4	4	4	4	5	2	3	5	4	4	4	47	4	2	3	9
15	Ibis Malioboro	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	36	4	4	4	12
16	Ibis Malioboro	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	40	3	3	4	10
17	Ibis Malioboro	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	45	3	3	5	11
18	Ibis Malioboro	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	43	4	4	3	11
19	Ibis Malioboro	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	5	3	3	40	4	3	4	11
20	Ibis Malioboro	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	47	3	4	3	10
21	Ibis Malioboro	4	3	2	2	5	3	5	3	3	5	4	5	3	4	44	4	3	3	10
22	Ibis Malioboro	5	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	2	36	3	4	4	11
23	Ibis Malioboro	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	48	4	3	3	10

NO	Group	Komitmen Organisasi															Turnover Intention			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	JML
24	Ibis Malioboro	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46	3	5	3	11
25	Ibis Malioboro	3	3	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	49	3	2	3	8
26	Ibis Malioboro	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42	3	5	4	12
27	Ibis Malioboro	2	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	50	2	3	2	7
28	Ibis Malioboro	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	47	3	2	3	8
29	Ibis Malioboro	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	46	3	3	2	8
30	Ibis Malioboro	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	41	2	3	3	8
31	Ibis Malioboro	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	48	3	3	2	8
32	Ibis Malioboro	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	1	3	27	3	5	5	13
33	Ibis Malioboro	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	38	3	3	3	9
34	Ibis Malioboro	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	52	2	1	3	6
35	Ibis Malioboro	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	41	4	4	3	11
36	Ibis Malioboro	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	43	4	4	3	11
37	Ibis Malioboro	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	41	3	4	4	11
38	Ibis Malioboro	2	4	3	3	3	5	5	4	4	5	2	3	4	3	44	2	3	4	9
39	Ibis Malioboro	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	40	3	4	3	10
40	Ibis Malioboro	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	50	2	3	2	7
41	Ibis Malioboro	4	4	2	2	3	4	4	5	4	2	4	5	3	5	43	3	3	3	9
42	Ibis Malioboro	5	4	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	40	3	4	3	10
43	Ibis Malioboro	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	40	4	4	3	11
44	Ibis Malioboro	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	40	4	4	3	11
45	Ibis Malioboro	4	3	4	5	5	5	2	4	2	2	3	4	3	4	43	4	3	3	10
46	Ibis Malioboro	4	4	3	2	2	2	3	3	5	5	3	3	4	4	39	5	3	4	12

NO	Group	Komitmen Organisasi															Turnover Intention			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	JML
47	Ibis Malioboro	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	47	3	1	4	8
48	Ibis Malioboro	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	48	3	4	4	11
49	Ibis Malioboro	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	53	3	2	2	7
50	Ibis Malioboro	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45	4	4	4	12
51	Ibis Malioboro	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5	3	3	3	42	3	3	3	9
52	Ibis Malioboro	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	47	4	3	4	11
53	Ibis Malioboro	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	47	4	4	4	12
54	Ibis Malioboro	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	47	3	3	2	8
55	Ibis Malioboro	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	44	2	2	3	7
56	Ibis Malioboro	2	5	4	4	4	5	3	4	2	3	5	4	3	3	44	3	2	5	10
57	Ibis Malioboro	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	3	3	2	5	45	4	4	4	12
58	Ibis Malioboro	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	41	1	3	4	8
59	Ibis Malioboro	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	44	3	4	3	10
60	Ibis Malioboro	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	5	37	5	4	4	13
61	Ibis Malioboro	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	44	4	5	3	12
62	Ibis Malioboro	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	42	4	4	4	12
63	Ibis Malioboro	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	43	3	3	3	9
64	Ibis Malioboro	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	42	4	3	3	10
65	Ibis Malioboro	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	42	3	4	5	12
66	Ibis Malioboro	3	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	48	5	2	3	10
67	Ibis Malioboro	4	4	5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	3	3	3	9
68	Ibis Malioboro	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	5	3	44	3	3	3	9
69	Ibis Malioboro	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	40	2	4	3	9

NO	Group	Komitmen Organisasi															Turnover Intention			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	JML
70	Ibis Malioboro	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	44	3	3	3	9
71	Ibis Malioboro	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	46	3	3	3	9
72	Ibis Malioboro	3	3	4	3	3	4	2	5	3	2	3	5	4	3	41	4	3	3	10
73	Ibis Malioboro	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	42	3	4	3	10
74	Ibis Malioboro	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	46	3	4	2	9
75	Ibis Malioboro	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	5	43	5	2	2	9
76	Ibis Malioboro	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	45	4	3	2	9
77	Ibis Malioboro	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	2	5	2	3	43	3	2	4	9
78	Ibis Malioboro	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	44	3	4	3	10
79	Ibis Malioboro	4	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	3	41	3	3	4	10
80	Ibis Malioboro	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	43	3	3	3	9
81	Ibis Malioboro	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	42	4	4	4	12
Total		289	280	285	289	281	293	303	298	291	295	295	300	287	305	3522	267	269	265	801

NO	Group	Kepuasan Kerja															Stres Kerja												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML
82	Ibis Styles	5	5	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	57
83	Ibis Styles	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	5	4	40	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	45
84	Ibis Styles	3	2	4	5	5	2	4	3	3	3	3	4	4	3	45	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	3	5	50
85	Ibis Styles	5	3	5	5	5	3	1	3	4	3	4	3	3	4	46	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3	3	53
86	Ibis Styles	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	59	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	2	38
87	Ibis Styles	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3	3	4	2	5	3	2	3	4	4	2	1	40
88	Ibis Styles	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	34	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	52
89	Ibis Styles	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	3	4	48	5	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	43
90	Ibis Styles	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	5	4	40	5	5	5	4	3	3	4	3	3	2	3	4	49
91	Ibis Styles	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	38	2	2	2	2	2	4	3	5	4	4	4	5	43
92	Ibis Styles	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	42	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	51
93	Ibis Styles	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	47	5	5	3	4	5	5	3	4	2	5	4	2	50
94	Ibis Styles	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	49	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	59
95	Ibis Styles	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	47	5	5	5	3	3	4	3	5	3	2	5	4	51
96	Ibis Styles	3	4	3	3	2	3	2	3	4	5	4	2	3	3	41	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	41
97	Ibis Styles	5	2	3	2	3	2	3	5	3	4	3	4	3	4	41	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	49
98	Ibis Styles	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	40	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	47
99	Ibis Styles	4	4	3	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	48	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	50
100	Ibis Styles	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	5	4	42	2	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	36
101	Ibis Styles	4	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	2	2	2	39	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	2	48
102	Ibis Styles	2	4	5	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	30	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	52
103	Ibis Styles	1	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	50	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	39
104	Ibis Styles	4	3	2	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	45	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	48

NO	Group	Kepuasan Kerja															Stres Kerja												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML
105	Ibis Styles	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	46	5	4	3	3	4	5	4	2	5	2	2	4	48
106	Ibis Styles	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	2	39	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40
107	Ibis Styles	5	4	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	3	2	36	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	49
108	Ibis Styles	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	47	2	2	2	3	3	5	5	3	3	4	4	3	42
109	Ibis Styles	5	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	37	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	57
110	Ibis Styles	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	40	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	49
111	Ibis Styles	4	3	4	5	3	5	2	3	4	3	4	2	4	4	46	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	44
112	Ibis Styles	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	43	5	5	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	45
113	Ibis Styles	3	4	4	4	3	5	2	3	2	2	2	2	3	3	39	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	42
114	Ibis Styles	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	38	3	3	3	4	3	2	2	4	3	5	3	4	42
115	Ibis Styles	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	5	5	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	44
116	Ibis Styles	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	5	4	40	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	42
117	Ibis Styles	2	5	4	2	3	3	4	4	5	2	4	4	5	4	49	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	47
118	Ibis Styles	3	5	3	4	3	4	2	5	3	3	4	3	3	3	45	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	37
119	Ibis Styles	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	39	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	49
120	Ibis Styles	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	1	2	44	2	2	4	3	5	1	4	4	4	4	3	5	45
121	Ibis Styles	3	4	3	5	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	38	3	4	4	2	4	5	4	4	2	3	4	4	47
122	Ibis Styles	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	5	46	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	48
123	Ibis Styles	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	47	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	42
124	Ibis Styles	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	5	46	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	50
125	Ibis Styles	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	4	45	4	3	3	2	5	1	4	4	2	3	3	3	40

NO	Group	Kepuasan Kerja															Stres Kerja												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML
126	Ibis Styles	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	46	2	5	5	2	2	4	5	4	3	4	3	4	44
127	Ibis Styles	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	40	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	54
128	Ibis Styles	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	4	41	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	2	4	46
129	Ibis Styles	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	49	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	45
130	Ibis Styles	3	3	5	3	5	4	3	4	2	4	3	3	5	4	48	4	3	1	4	5	5	5	2	2	5	4	4	47
Total		172	174	171	167	169	168	157	153	147	157	170	141	170	164	2108	180	172	178	167	186	176	179	173	171	179	167	174	2276

Lampiran 6. Data Karakteristik Responden

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Menjadi Karyawan	Status Perkawinan
1	41-45 tahun	Perempuan	D4/S1	>16 tahun	Kawin
2	26-30 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
3	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
4	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
5	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
6	20-25 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Kawin
7	36-40 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
8	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
9	41-45 tahun	Perempuan	D4/S1	>16 tahun	Kawin
10	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
11	31-35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	6-10 tahun	Kawin
12	36-40 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
13	31-35 tahun	Perempuan	SMA/SMK	6-10 tahun	Kawin
14	46-50 tahun	Perempuan	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
15	26-30 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
16	31-35 tahun	Perempuan	D4/S1	6-10 tahun	Belum Kawin
17	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
18	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
19	41-45 tahun	Perempuan	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
20	36-40 tahun	Perempuan	D4/S1	>16 tahun	Kawin
21	46-50 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
22	31-35 tahun	Perempuan	D4/S1	>16 tahun	Kawin
23	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
24	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
25	41-45 tahun	Perempuan	D4/S1	>16 tahun	Kawin
26	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Belum Kawin
27	26-30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
28	41-45 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
29	31-35 tahun	Laki-laki	D4/S1	6-10 tahun	Kawin
30	31-35 tahun	Perempuan	SMA/SMK	6-10 tahun	Belum Kawin
31	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
32	26-30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
33	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
34	41-45 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
35	36-40 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
36	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
37	31-35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	11-15 tahun	Kawin
38	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin

NO	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Menjadi Karyawan	Status Perkawinan
39	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
40	31-35 tahun	Perempuan	SMA/SMK	6-10 tahun	Kawin
41	36-40 tahun	Perempuan	D4/S1	>16 tahun	Kawin
42	> 51 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
43	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
44	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
45	31-35 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
46	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
47	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
48	> 51 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
49	41-45 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
50	36-40 tahun	Perempuan	SMA/SMK	11-15 tahun	Kawin
51	41-45 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
52	> 51 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
53	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
54	41-45 tahun	Perempuan	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
55	36-40 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
56	26-30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	Kawin
57	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
58	41-45 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
59	41-45 tahun	Perempuan	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
60	20-25 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Belum Kawin
61	20-25 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Belum Kawin
62	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
63	26-30 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
64	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Belum Kawin
65	26-30 tahun	Perempuan	D4/S1	>16 tahun	Belum Kawin
66	31-35 tahun	Perempuan	SMA/SMK	11-15 tahun	Kawin
67	31-35 tahun	Laki-laki	D4/S1	>16 tahun	Kawin
68	41-45 tahun	Perempuan	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
69	36-40 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
70	41-45 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
71	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Kawin
72	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	11-15 tahun	Belum Kawin
73	46-50 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
74	20-25 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
75	26-30 tahun	Perempuan	D4/S1	6-10 tahun	Belum Kawin
76	41-45 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	>16 tahun	Kawin
77	36-40 tahun	Perempuan	SMA/SMK	11-15 tahun	Kawin
78	36-40 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	11-15 tahun	Kawin

NO	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Menjadi Karyawan	Status Perkawinan
79	31-35 tahun	Perempuan	D4/S1	11-15 tahun	Belum Kawin
80	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Kawin
81	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	>16 tahun	Belum Kawin
82	26-30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
83	26-30 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
84	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
85	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
86	20-25 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
87	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
88	26-30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
89	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
90	36-40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
91	31-35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
92	26-30 tahun	Perempuan	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
93	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
94	36-40 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
95	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
96	31-35 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1-5 tahun	Kawin
97	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
98	31-35 tahun	Perempuan	D4/S1	1-5 tahun	Kawin
99	31-35 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
100	26-30 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
101	26-30 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
102	20-25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
103	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
104	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
105	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
106	26-30 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
107	26-30 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
108	36-40 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1-5 tahun	Kawin
109	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
110	26-30 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
111	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
112	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
113	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
114	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
115	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
116	36-40 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
117	31-35 tahun	Perempuan	D4/S1	1-5 tahun	Kawin
118	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin

NO	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Menjadi Karyawan	Status Perkawinan
119	31-35 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
120	26-30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
121	26-30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
122	31-35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
123	31-35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Belum Kawin
124	31-35 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1-5 tahun	Kawin
125	36-40 tahun	Perempuan	D4/S1	1-5 tahun	Kawin
126	31-35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	Belum Kawin
127	31-35 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
128	26-30 tahun	Laki-laki	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
129	20-25 tahun	Perempuan	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin
130	20-25 tahun	Perempuan	D4/S1	1-5 tahun	Belum Kawin

Lampiran 7. Hasil Karakteristik Responden

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	8	6,2	6,2	6,2
	26-30 tahun	20	15,4	15,4	21,5
	31-35 tahun	46	35,4	35,4	56,9
	36-40 tahun	36	27,7	27,7	84,6
	41-45 tahun	14	10,8	10,8	95,4
	46-50 tahun	3	2,3	2,3	97,7
	> 51 tahun	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	68	52,3	52,3	52,3
	Perempuan	62	47,7	47,7	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	23,1	23,1	23,1
	Diploma D1/D2/D3	63	48,5	48,5	71,5
	D4/S1	37	28,5	28,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Lama_Menjadi_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	56	43,1	43,1	43,1
	6-10 tahun	7	5,4	5,4	48,5
	11-15 tahun	29	22,3	22,3	70,8
	>16 tahun	38	29,2	29,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Status_Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	82	63,1	63,1	63,1
	Belum Kawin	48	36,9	36,9	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Lampiran 8. Rumus Perhitungan Kategorisasi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kepuasan_Kerja			
Mi	=	45,23	
Sdi	=	5,80	
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 51,03$	
Sedang	:	$39,44 \leq X < 51,03$	
Rendah	:	$X < 39,44$	

Stres_Kerja			
Mi	=	45,03	
Sdi	=	5,58	
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 50,61$	
Sedang	:	$39,45 \leq X < 50,61$	
Rendah	:	$X < 39,45$	

Komitmen_Organisasi				
Mi		=	41,86	
Sdi		=	4,31	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 46,17$		
Sedang	:	$37,55 \leq X < 46,17$		
Rendah	:	$X < 37,55$		

Turnover_Intention				
Mi		=	10,51	
Sdi		=	1,79	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 12,30$		
Sedang	:	$8,72 \leq X < 12,30$		
Rendah	:	$X < 8,72$		

Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	21	16,2	16,2	16,2
	Sedang	89	68,5	68,5	84,6
	Rendah	20	15,4	15,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Stres_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	17	13,1	13,1	13,1
	Sedang	94	72,3	72,3	85,4
	Rendah	19	14,6	14,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	21	16,2	16,2	16,2
	Sedang	89	68,5	68,5	84,6
	Rendah	20	15,4	15,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Turnover_Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	18	13,8	13,8	13,8
	Sedang	97	74,6	74,6	88,5
	Rendah	15	11,5	11,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Lampiran 10. Deskripsi Variabel Penelitian

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	130	27,00	61,00	45,2308	5,79567
Stres_Kerja	130	27,00	59,00	45,0308	5,57672
Komitmen_Organisasi	130	27,00	53,00	41,8615	4,31287
Turnover_Intention	130	6,00	15,00	10,5077	1,79252
Valid N (listwise)	130				

Lampiran 11. Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_ Kerja	Stres Kerja	Komitmen_ Organisasi	Turnover_ Intention
N		130	130	130	130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,2308	45,0308	41,8615	10,5077
	Std. Deviation	5,79567	5,57672	4,31287	1,79252
Most Extreme Differences	Absolute	,066	,069	,059	,111
	Positive	,055	,056	,052	,111
	Negative	-,066	-,069	-,059	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,747	,784	,672	1,271
Asymp. Sig. (2-tailed)		,632	,570	,757	,079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Turnover_Intention * Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	195,033	28	6,965	3,206	,000
		Linearity	114,780	1	114,780	52,824	,000
		Deviation from Linearity	80,253	27	2,972	1,368	,134
	Within Groups		219,459	101	2,173		
	Total		414,492	129			

Turnover_Intention * Stres_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Stres_Kerja	Between Groups	(Combined)	137,286	24	5,720	2,167	,004
		Linearity	100,815	1	100,815	38,187	,000
		Deviation from Linearity	36,471	23	1,586	,601	,920
	Within Groups		277,206	105	2,640		
	Total		414,492	129			

Turnover_Intention * Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	135,653	20	6,783	2,651	,001
		Linearity	83,966	1	83,966	32,823	,000
		Deviation from Linearity	51,687	19	2,720	1,063	,398
	Within Groups		278,840	109	2,558		
	Total		414,492	129			

Uji Multikolonieritas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja, Kepuasan_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,403	,388	1,40190

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja, Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,861	3	55,620	28,301	,000 ^a
	Residual	247,632	126	1,965		
	Total	414,492	129			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,911	2,166		6,423	,000		
	Kepuasan_Kerja	-,102	,025	-,330	-4,111	,000	,737	1,356
	Stres_Kerja	,096	,025	,300	3,904	,000	,803	1,246
	Komitmen_Organisasi	-,075	,033	-,180	-2,236	,027	,730	1,370

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Uji Heteroskedastisitas

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja, Kepuasan_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,140 ^a	,020	-,004	,87543

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja, Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,913	3	,638	,832	,479 ^a
	Residual	95,797	126	,766		
	Total	97,710	129			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja, Kepuasan_Kerja
b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,784	1,355		2,054	,042
	Kepuasan_Kerja	-,003	,016	-,021	-,200	,842
	Stres_Kerja	-,024	,015	-,155	-1,569	,119
	Komitmen_Organisasi	-,011	,021	-,056	-,536	,593

- a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 12. Uji Hipotesis

HASIL UJI REGRESI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

1	,581 ^a	,337	,310	1,48848	,337	12,616	5	124	,000
2	,656 ^b	,430	,402	1,38601	,093	20,013	1	123	,000
3	,682 ^c	,465	,434	1,34850	,035	7,939	1	122	,006
4	,686 ^d	,470	,435	1,34688	,006	1,293	1	121	,048

a. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR

b. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KK

c. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KK, SK

d. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KK, SK, KO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,431	1,087	11,431	,000		
	UMUR	-,293	,141	-,204	-,2071	,552	1,811
	JENIS_KELAMIN	-,1046	,267	-,293	-,3,920	,959	1,043
	PENDIDIKAN	,317	,192	,127	1,655	,101	1,106
	LAMA_KERJA	-,300	,135	-,218	-,2,228	,560	1,785
	STATUS_KAWIN	,259	,338	,070	,765	,446	1,565
2	(Constant)	16,142	1,309	12,332	,000		
	UMUR	-,189	,134	-,131	-,1,411	,535	1,868
	JENIS_KELAMIN	-,798	,255	-,223	-,3,134	,913	1,095
	PENDIDIKAN	,350	,179	,140	1,958	,052	1,108
	LAMA_KERJA	-,173	,128	-,126	-,1,350	,533	1,876
	STATUS_KAWIN	,281	,315	,076	,890	,375	1,566
3	KK	-,107	,024	-,347	-,4,474	,769	1,300
	(Constant)	12,404	1,839	6,745	,000		
	UMUR	-,229	,131	-,159	-,1,747	,529	1,890
	JENIS_KELAMIN	-,613	,256	-,172	-,2,392	,853	1,172
	PENDIDIKAN	,101	,195	,041	,519	,605	1,393
	LAMA_KERJA	-,135	,126	-,098	-,1,077	,527	1,898
4	STATUS_KAWIN	,186	,309	,050	,602	,548	1,585
	KK	-,087	,025	-,280	-,3,529	,699	1,432
	SK	,077	,027	,239	2,818	,006	1,634
	(Constant)	13,991	2,307	6,065	,000		
	UMUR	-,210	,132	-,146	-,1,593	,521	1,920
	JENIS_KELAMIN	-,627	,256	-,175	-,2,445	,851	1,175
4	PENDIDIKAN	,109	,195	,044	,560	,576	1,395
	LAMA_KERJA	-,105	,128	-,077	-,822	,413	1,981
	STATUS_KAWIN	,151	,310	,041	,489	,626	1,600
	KK	-,080	,025	-,258	-,3,161	,002	1,518
	SK	,070	,028	,217	2,508	,013	1,714
	KO	-,040	,035	-,136	-,1,137	,048	1,644

a. Dependent Variable: TURN

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR ^b	.	Enter
2	SK ^b	.	Enter
3	KK ^b	.	Enter
4	KO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TURN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,581 ^a	,337	,310	1,48848	,337	12,616	5	124	,000
2	,640 ^b	,410	,381	1,40990	,073	15,209	1	123	,000
3	,682 ^c	,465	,434	1,34850	,055	12,455	1	122	,001
4	,686 ^d	,470	,435	1,34688	,006	1,293	1	121	,048

a. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR

b. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, SK

c. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, SK, KK

d. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, SK, KK, KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,760	5	27,952	12,616	,000 ^b
	Residual	274,733	124	2,216		
	Total	414,492	129			
2	Regression	169,992	6	28,332	14,253	,000 ^c
	Residual	244,500	123	1,988		
	Total	414,492	129			
3	Regression	192,642	7	27,520	15,134	,000 ^d
	Residual	221,850	122	1,818		
	Total	414,492	129			
4	Regression	194,988	8	24,373	13,436	,000 ^e
	Residual	219,505	121	1,814		
	Total	414,492	129			

a. Dependent Variable: TURN

b. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR

c. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, SK

d. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, SK, KK

e. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, SK, KK, KO

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,431	1,087	11,431	,000		
	UMUR	-,293	,141	-,204	-,2071	,040	,552 1,811
	JENIS_KELAMIN	-1,046	,267	-,293	-3,920	,000	,959 1,043
	PENDIDIKAN	,317	,192	,127	1,655	,101	,904 1,106
	LAMA_KERJA	-,300	,135	-,218	-2,228	,028	,560 1,785
	STATUS_KAWIN	,259	,338	,070	,765	,446	,639 1,565
2	(Constant)	8,272	1,483	5,579	,000		
	UMUR	-,320	,134	-,223	-2,386	,019	,551 1,816
	JENIS_KELAMIN	-,725	,266	-,203	-2,724	,007	,866 1,154
	PENDIDIKAN	-,017	,201	-,007	-,085	,933	,740 1,352
	LAMA_KERJA	-,213	,129	-,155	-1,649	,102	,544 1,839
	STATUS_KAWIN	,134	,322	,036	,415	,679	,632 1,581
3	(Constant)	12,404	1,839	6,745	,000		
	UMUR	-,229	,131	-,159	-1,747	,083	,529 1,890
	JENIS_KELAMIN	-,613	,256	-,172	-2,392	,018	,853 1,172
	PENDIDIKAN	,101	,195	,041	,519	,605	,718 1,393
	LAMA_KERJA	-,135	,126	-,098	-1,077	,284	,527 1,898
	STATUS_KAWIN	,186	,309	,050	,602	,548	,631 1,585
4	(Constant)	13,991	2,307	6,065	,000		
	UMUR	-,210	,132	-,146	-1,593	,114	,521 1,920
	JENIS_KELAMIN	-,627	,256	-,175	-2,445	,016	,851 1,175
	PENDIDIKAN	,109	,195	,044	,560	,576	,717 1,395
	LAMA_KERJA	-,105	,128	-,077	-,822	,413	,505 1,981
	STATUS_KAWIN	,151	,310	,041	,489	,626	,625 1,600
	SK	,070	,028	,217	2,508	,013	,583 1,714
	KK	-,080	,025	-,258	-3,161	,002	,659 1,518
	KO	-,040	,035	-,136	-1,137	,048	,608 1,644

a. Dependent Variable: TURN

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR ^b	.	Enter
2	KO ^b	.	Enter
3	SK ^b	.	Enter
4	KK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TURN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,581 ^a	,337	,310	1,48848	,337	12,616	5	124	,000
2	,615 ^b	,378	,347	1,44818	,040	7,998	1	123	,005
3	,653 ^c	,427	,394	1,39565	,049	10,434	1	122	,002
4	,686 ^d	,470	,435	1,34688	,044	9,995	1	121	,002

a. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR

b. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KO

c. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KO, SK

d. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KO, SK, KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,760	5	27,952	12,616	,000 ^b
	Residual	274,733	124	2,216		
	Total	414,492	129			
2	Regression	156,533	6	26,089	12,440	,000 ^c
	Residual	257,959	123	2,097		
	Total	414,492	129			
3	Regression	176,857	7	25,265	12,971	,000 ^d
	Residual	237,636	122	1,948		
	Total	414,492	129			
4	Regression	194,988	8	24,373	13,436	,000 ^e
	Residual	219,505	121	1,814		
	Total	414,492	129			

a. Dependent Variable: TURN

b. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR

c. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KO

d. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KO, SK

e. Predictors: (Constant), STATUS_KAWIN, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, LAMA_KERJA, UMUR, KO, SK, KK

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,431	1,087				
	UMUR	-,293	,141	-,204	-,2071	,040	,552 1,811
	JENIS_KELAMIN	-1,046	,267	-,293	-3,920	,000	,959 1,043
	PENDIDIKAN	,317	,192	,127	1,655	,101	,904 1,106
	LAMA_KERJA	-,300	,135	-,218	-2,228	,028	,560 1,785
	STATUS_KAWIN	,259	,338	,070	,765	,446	,639 1,565
2	(Constant)	16,293	1,728		9,432	,000	
	UMUR	-,234	,139	-,163	-1,683	,095	,540 1,853
	JENIS_KELAMIN	-,989	,261	-,277	-3,797	,000	,953 1,049
	PENDIDIKAN	,288	,187	,116	1,543	,125	,902 1,109
	LAMA_KERJA	-,192	,136	-,139	-1,404	,163	,516 1,938
	STATUS_KAWIN	,157	,331	,042	,473	,637	,631 1,584
3	KO	-,100	,035	-,240	-2,828	,005	,703 1,422
	(Constant)	11,450	2,240		5,111	,000	
	UMUR	-,277	,135	-,193	-2,055	,042	,535 1,871
	JENIS_KELAMIN	-,733	,263	-,205	-2,782	,006	,866 1,155
	PENDIDIKAN	,012	,199	,005	,059	,953	,735 1,360
	LAMA_KERJA	-,153	,132	-,111	-1,162	,247	,512 1,953
4	STATUS_KAWIN	,083	,320	,023	,261	,795	,628 1,592
	KO	-,067	,035	-,160	-1,877	,033	,645 1,551
	SK	,091	,028	,282	3,230	,002	,618 1,619
	(Constant)	13,991	2,307		6,065	,000	
	UMUR	-,210	,132	-,146	-1,593	,114	,521 1,920
	JENIS_KELAMIN	-,627	,256	-,175	-2,445	,016	,851 1,175
4	PENDIDIKAN	,109	,195	,044	,560	,576	,717 1,395
	LAMA_KERJA	-,105	,128	-,077	-,822	,413	,505 1,981
	STATUS_KAWIN	,151	,310	,041	,489	,626	,625 1,600
	KO	-,040	,035	-,136	-1,137	,048	,608 1,644
	SK	,070	,028	,217	2,508	,013	,583 1,714
	KK	-,080	,025	-,258	-3,161	,002	,659 1,518

a. Dependent Variable: TURN

Lampiran 13. Surat Keterangan penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp/Fax (0274) 554902 Psw 817,810,812,815,816
website : <http://fe.uny.ac.id> e-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1612/UN34.18/PL/2014

4 September 2014

Lamp : -

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Pimpinan Hotel Ibis Malioboro Yogyakarta
Jl. Malioboro No.52-58
Yogyakarta

Disampaikan dengan hormat bahwa kami bermaksud memohonkan ijin penelitian bagi mahasiswa :

Nama : Rindi Nurlaila Sari

NIM : 09408141011

Jurusan : Manajemen – Fakultas Ekonomi - UNY

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Malioboro dan Ibis Styles Yogyakarta).

Atas kerjasama dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan Yth.:

1. Jurusan Manajemen FE
2. Subag. Pendidikan dan Kemahasiswaan
3. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp/Fax (0274) 554902 Psw 817,810,812,815,816
website : <http://fe.uny.ac.id> e-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1613/UN34.18/PL/2014

4 September 2014

Lamp : -

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Pimpinan Hotel Ibis Styles Yogyakarta
Jl. Dagen No.109
Yogyakarta

Disampaikan dengan hormat bahwa kami bermaksud memohonkan ijin penelitian bagi mahasiswa :

Nama : Rindi Nurlaila Sari
NIM : 09408141011
Jurusan : Manajemen – Fakultas Ekonomi - UNY
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Malioboro dan Ibis Styles Yogyakarta).

Atas kerjasama dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan Yth.:

1. Jurusan Manajemen FE
2. Subag. Pendidikan dan Kemahasiswaan
3. Mahasiswa yang bersangkutan