

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN CV. DHARMA SIADJA

**I Gede Putra Arnanta¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: gedeputra250@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Dharma Siadja. Responden berjumlah 81 orang, penentuan responden menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan pengukuran data menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 21 indikator. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula *turnover intention*, dan semakin baik kepuasan dan iklim organisasi maka *turnover intention* akan semakin rendah

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi, *turnover intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine of job stress effect, job satisfaction and organizational climate to turnover intention on the CV. Dharma Siadja. The respondent amounted to 81 staff, determining respondents using techniques saturated sampling. Data was collected by questionnaires and measurement data using 5-point Likert scale to measure 21 indicators. The analytical tool used multiple linear regression techniques. The analysis showed that the stress of work, positive and significant effect on turnover intention, job satisfaction and organizational climate a significant negative effect on turnover intention. This shows that the higher the perceived stress, the greater the employee turnover intention, and the better the organizational climate satisfaction and turnover intention would be lower

Keywords: work stress, job satisfaction, organizational climate, turnover intention

PENDAHULUAN

Permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Supayah, 2010). Menurut beberapa penelitian terdahulu *turnover intention* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang disebutkan oleh Aryansah (2013) penyebab terjadinya turnover antara lain stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan klim organisasi. Menurut Kim dan Stoner (2008) tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan dipengaruhi oleh tingkat emosional masing-masing individu yang merasa lebih layak bekerja di tempat lain daripada tempat kerja yang sekarang. Penelitian ini dilakukan pada CV. Dharma Siadja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan yang memiliki memiliki 81 orang karyawan yang dibagi dalam beberapa bidang. Fenomena yang sering terjadi pada CV. Dharma Siadja adalah produktivitas perusahaan menurun yang disebabkan karyawan perusahaan, salah satu bentuk perilaku tersebut adalah stres kerja.

Stres kerja muncul pada karyawan CV. Dharma Siadja akibat beban kerja yang dirasa terlalu berat, seiring adanya tuntutan efektivitas dan efisiensi kerja. Stres kerja akan tetap muncul dalam kurun waktu yang panjang, mengingat manusia secara umum berkecimpung di tempat kerjanya dari sekian waktu yang tersedia (Sidharta dan Margaretha, 2011). Permasalahan seperti inilah yang terkadang menimbulkan stres kerja yang dikenal dengan istilah *role ambiguity*

atau peran yang tidak maksimal dan terkadang menimbulkan konflik, mengganggu kesehatan, baik fisik maupun emosional, sehingga dapat menurunkan produktivitasnya dan berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (Karsh *et al.*, 2014). Duraningsam *et al.* (2009) menyatakan ada beberapa faktor yang menimbulkan stres yaitu kelelahan emosional, stres kerja, gaji, kesehatan pekerja dan layanan yang sering kurang untuk pekerja serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain faktor-faktor emosional, stres juga bisa timbul akibat suatu kondisi internal yang kurang baik ditandai gangguan fisik pekerja, lingkungan, dan situasi sosial pekerja yang berpotensi pada timbulnya niat berpindah ke tempat yang lebih baik. Sebagaimana yang pernah dipaparkan oleh Wibowo (2014) dan Chaudhry (2012). ada lima indikator stres kerja yaitu, peran di dalam organisasi, konflik peran, beban kerja, hubungan kerja, dan iklim organisasi.

Selain stres kerja yang rendah, perusahaan juga dituntut agar semua karyawan dalam organisasi mempunyai kepuasan kerja Agung dkk. (2013). Bono *et al.* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya, dengan kepuasan kerja yang baik maka pegawai akan bekerja secara optimal dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Ardana dkk. (2009:22) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih dari apa yang didapat dengan yang

seharusnya didapatkan, semakin sedikit selisih yang didapatkan maka seorang individu dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sesuai penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan organisasi dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Siadja dapat dilihat dari beberapa indikator, menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) ada enam indikator pada kepuasan kerja : kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi, rekan sekerja, dan atasan di lingkungan kerja.

Selain faktor stres kerja dan kepuasan kerja, iklim organisasi merupakan faktor penting yang menjadikan niat karyawan untuk berpindah, Suandi dkk. (2014) mengatakan iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang mendefinisikan sebuah organisasi dan membedakan organisasi tertentu dengan organisasi lain. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Surachim dan Firdaus (2008) di PT. Combhipar Jakarta dan hasil penelitian Harris *et al.* (2009) mengatakan iklim organisasi yang baik harus dimiliki setiap perusahaan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja. Setyanto dkk. (2013) juga berpendapat iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi. Iklim organisasi

juga memiliki beberapa indikator yaitu, kesesuaian dengan organisasi, tanggung jawab, standar kerja, upah, kejelasan organisasi, semangat tim.

Iklim organisasi menurut Aryansah dan Erika (2013) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan serta lingkungan yang baik menciptakan nilai kultural dan sosial yang baik antar pekerja. Dengan iklim yang baik pada sebuah organisasi akan menjadikan individu dari masing-masing karyawan akan betah dan bekerja secara optimal. Menurut Bianca dan Susihono (2012) iklim organisasi juga dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik pada diri karyawan, dan iklim organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu, struktur organisasi yang baik, standar-standar organisasi, tanggung jawab, dan pengakuan dari atasan

Penelitian ini meneliti salah satu perusahaann manufaktur yaitu CV. Dharma Siadja yang berada di Desa Mas Kecamatan Ubud, Gianyar yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan *turnover* karyawan yang rendah, serta kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya. CV. Dharma Siadja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jual – beli barang kerajinan tangan, di mana yang secara langsung berhubungan dengan konsumen luar negeri, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Perasaan puas yang dirasakan konsumen atau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan.

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan CV. Dharma Siadja Mas Ubud

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	(%) Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	(%) Karyawan Keluar
2011	97	16	0	0	0
2012	113	0	11	11	9,7
2013	102	4	8	8	7,8
2014	98	0	17	17	17,4
2015	81	0	0	0	0

Sumber: CV. Dharma Siadja, 2015

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dikemukakan bahwa *turnover* pada CV. Dharma Siadja tergolong cukup tinggi karena persentase menunjukkan angka 7% per tahun. Selama 5 tahun terakhir turnover paling tinggi terjadi pada tahun 2014 yaitu sebanyak 17,4%. Terjadinya turnover tinggi pada 2014 karena adanya sedikit pemesanan barang serta keinginan keluar dari karyawan seperti mencari pekerjaan lain di luar perusahaan. Menurut Ridlo (2012: 5) *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % per tahun karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi pada tahun 2014 juga disebabkan karena niat karyawan sendiri untuk mencari pekerjaan lain diluar organisasi, dari observasi dan wawancara yang dilakukan faktor- faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di CV. Dharma Siadja pada tahun 2014 adalah faktor stres di tempat kerja dan faktor kepuasan kerja yang dirasa karyawan kurang untuk berkembang pada posisi organisasi yang sekarang.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja ,kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Dharma Siadja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen CV. Dharma Siadja dalam melakukan aktivitas organisasi dan

juga sebagai sumbangan pemikiran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai subjek atau objek yang sama. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hariyono, 2009). Stres di tempat kerja adalah masalah kehidupan modern, karena dampak meningkatnya psikososial, kemajuan ekonomi yang pesat yang tidak didominasi dengan hasil yang seimbang. Elci *et al.* (2012) stres dapat menyebabkan konsekuensi dari aspek fisik yang tidak diinginkan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah penyebab utama kesehatan yang buruk bagi pekerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya pergantian staf oleh pimpinan secara langsung yang akan mempengaruhi niat seorang pekerja untuk berpindah ke perusahaan atau organisasi lain. Didalam penelitian Mamewe (2015) mendapatkan hasil stres kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Peters *et al.*, (2012) kualitas kehidupan pekerja dapat menimbulkan stres pada pekerja. Sebagai pekerja yang mempunyai keluarga pasti ada beban yang mengharuskan pekerja ada gaji sesuai tuntutan kehidupan dari pekerja, jika kebutuhan itu tidak terpenuhi akan mengakibatkan stres dan niat bekerja kurang serta memunculkan niat untuk keluar dari perusahaan

H₁ : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan, dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh erat terhadap niat untuk berhenti bekerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain (Mulki *et al.*, 2008). Wright and Bonet (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention* di mana kepuasan kerja lebih bervariasi dilihat dari beberapa segi seperti (kepuasan dengan pekerjaan sendiri, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan pengawasan) dianggap sebagai kepuasan individual yang menjadikan karyawan nyaman tidaknya bekerja di suatu perusahaan .

Andini (2006) berpendapat bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar pekerja. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Beberapa elemen yang telah digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu ukuran pekerjaan dan kemampuan karyawan, kebutuhan untuk berprestasi, kesempatan untuk naik gaji, kebijakan perusahaan dan praktek kompensasi, kreativitas, keamanan, dan gaji dari perusahaan untuk pekerja.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

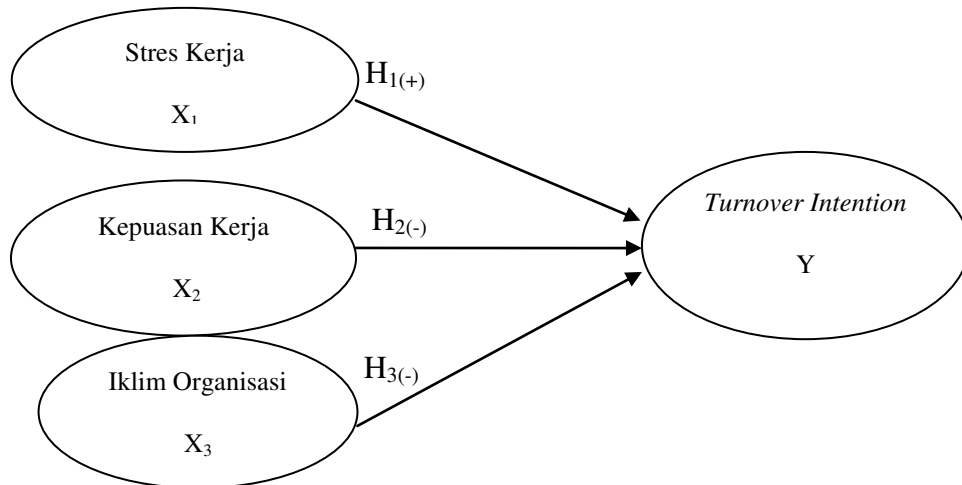
Faktor iklim organisasi dikatakan signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya dalam penelitian Zeytinoglu *et al.* (2007) mengatakan bahwa jika iklim organisasi didefinisikan dan dijelaskan maka secara teori akan mempengaruhi kondisi organisasi dan perilaku karyawan. Dari perilaku karyawan

turnover intention akan muncul karena organisasi yang kurang sejalan menurut pandangan karyawan. Park and Shaw (2013) juga berpendapat bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta dapat menurunkan niat karyawan untuk berpindah ke lain perusahaan.

Ambrose *et al.* (2007) juga berpendapat bahwa iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik terhadap organisasinya, dan apabila lingkungan organisasi yang kurang sejalan dengan karyawan maka karyawan akan kurang harmonis dan mencari pekerjaan lain dengan keadaan organisasi yang dianggap baik. . Surachim dan Firdaus (2008) juga berpendapat iklim organisasi yang baik harus dimiliki setiap perusahaan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja. Hal demikian membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*,

H₃: Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan definisi dan kajian teori dari beberapa para ahli dan penelitian sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual penelitian sebagai dasar penentu hipotesis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* seperti gambar berikut :



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Sumber : H₁: (Avey *et al.*, 2009), (Elci *et al.*, 2012) (Janssen and Van Yperen, 2004)
H₂ : (Poon, 2004), (Marshall, 2004), (Mulki *et al.*,2008).
H₃ : (Setyanto, 2013) (Mulki *et al.*,2008) (Karsh *et al.*, 2014)

METODE PENELITIAN

Metode di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13). Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik, metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Dharma Siadja. Variable dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu :variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variable bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*) Variabel

bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah stress kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), iklim organisasi (X_3)

Tabel 2.
Definisi Variabel dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Stres Kerja	Kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi.	Peran dalam organisasi Konflik Peran Beban Kerja Hubungan Kerja Iklim Organisasi	Skala Likert
Kepuasan Kerja	Suatu perasaan positif atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya	Kesesuaian pekerjaan Pekerjaan itu sendiri Upah dan Promosi Rekan Sekerja Atasan Lingkungan Kerja	Skala Likert
Iklim Organisasi	Karakteristik organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang langsung berpengaruh kepada karyawan	Kesesuaian dengan organisasi Tanggung Jawab Standar Kerja Upah Kejelasan Organisasi Semangat Tim	Skala Likert
<i>Turnover Intention</i>	Niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi	Niat Keluar Mencari Pekerjaan Lain Perasaan Bosan Membandingkan pekerjaan	Skala Likert

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di CV. Dharma Siadja Mas serta hasil tabulasi data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdiri dari stress kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi dan *turnover intention*.

Data kualitatif pada penelitian ini adalah data yang berasal dari hasil observasi dan wawancara secara langsung kepada pimpinan HRD di CV. Dharma

Siadja. Berdasarkan sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung dari responden untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang didapat dari responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di CV. Dharma Siadja Mas Ubud. Data sekunder adalah data yang sudah terlebih dahulu dikumpulkan oleh orang lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan yang telah dibuat oleh pihak CV. Dharma Siadja.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 81 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam adalah metode observasi, wawancara, dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti serta melakukan pencatatan yang berhubungan dengan aspek-aspek objek penelitian. Kuesioner, yaitu sejumlah pernyataan yang diajukan kepada responden untuk kemudian diisi sesuai dengan persepsi responden mengenai stres kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi serta *turnover intention*. Jawaban dari responden akan dinilai dengan menggunakan skala Likert dengan rincian sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS) =1, Tidak Setuju (TS) =2, Cukup Setuju (CS) =3, Setuju (S) =4, Sangat Setuju (SS) =5

Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: stress kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu *turnover intention* (Y) dengan bantuan

program SPSS. Model regresi linear berganda dalam Wirawan (2002:293) adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y	=	Turnover Intention
a	=	Konstanta
β	=	Koefisien garis regresi
X_1	=	Stres Kerja
X_2	=	Kepuasan Kerja
X_3	=	Iklim Organisasi
μ	=	Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian digambarkan mengenai jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan responden yang berjumlah 81 orang karyawan CV. Dharma Siadja. Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Jenis kelamin pria berjumlah 51 orang (63%), dan perempuan 30 orang (37%), karakteristik menurut umur, 20-25 tahun 15 orang (19%), 26-30 tahun 28 orang (35%) dan >30 tahun 38 orang (47%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, SMP 12 orang (14%), SMA 60 orang (74%), D3 4 orang (6%) dan S1 5 orang (6%).

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	51	63
	Perempuan	30	37
	Total	81	100
2	Usia		
	20 – 25	15	19
	26 – 30	28	35
	>30	38	47
	Total	81	100
3	Tingkat Pendidikan		
	SMP	12	14
	SMA	60	74
	D3	4	6
	S1	5	6
	Total	81	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pengujian instrumen penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Suatu kuesioner dikatakan valid jika tiap butir pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Berdasarkan Tabel 4 instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa, seluruh butir dalam instrumen penelitian ini valid atau dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.
Uji Validitas

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Product</i>	Keterangan
		Pernyataan	<i>Moment</i>	
1.	<i>Turnover intention</i>	Y.1	0,803	Valid
		Y.2	0,892	Valid
		Y.3	0,914	Valid
		Y.4	0,836	Valid
2.	Stress Kerja	X _{1,1}	0,860	Valid
		X _{1,2}	0,858	Valid
		X _{1,3}	0,911	Valid
		X _{1,4}	0,914	Valid
		X _{1,5}	0,858	Valid
3	Kepuasan kerja	X _{2,1}	0,990	Valid
		X _{2,2}	0,957	Valid
		X _{2,3}	0,973	Valid
		X _{2,4}	0,933	Valid
		X _{2,5}	0,929	Valid
		X _{2,6}	0,990	Valid
4	Iklim Organisasi	X _{3,1}	0,893	Valid
		X _{3,2}	0,968	Valid
		X _{3,3}	0,804	Valid
		X _{3,4}	0,931	Valid
		X _{3,5}	0,968	Valid
		X _{3,6}	0,848	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 5.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Turnover intention (Y)	0,883	Reliabel
2.	Stres kerja (X ₁)	0,927	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (X ₂)	0,983	Reliabel
4	Iklim organisasi (X ₃)	0,950	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi

syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian..

Dalam deskripsi terhadap kuesioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel stres kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi, turnover intention. Kriteria pengukuran penilaian responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran tertentu, yaitu: 1,00 – 1,80 = sangat rendah 1,81 – 2,60 = rendah, 2,61 – 3,40 = cukup, 3,41 – 4,20 = tinggi 4,21 – 5,00 = sangat tinggi

Tabel 6.
Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

No	Pernyataan Tentang Stres Kerja	Jawaban Responden					Jmlh Skor	Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya bekerja sesuai peran dan kemampuan saya	0	0	1	68	12	335	4,13
2	Saya bekerja sesuai dengan perintah atasan	0	0	1	73	70	330	4,07
3	Saya diberikan beban kerja yang terlalu berat	0	1	0	68	12	334	4,12
4	Saya sangat percaya anantara sesama rekan pekerja	0	2	2	69	0	326	4,02
5	Rekan kerja saya dalam satu organisasi saling mendukung	0	2	3	70	6	323	3,98
Rata-rata								4,07

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai stres kerja yaitu sebesar 4,07 yang berada pada kisaran 3,38 - 4,20 yang berarti tinggi. Hal ini berarti karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai karyawan bekerja sesuai peran tetapi stres kerja timbul karena beban kerja yang terlalu berat.

Tabel 7.
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Tentang Kepuasan Kerja	Jawaban Responden					Jmlh Skor	Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan saya cocok dengan keahlian yang saya miliki	0	2	0	76	3	323	3,99
2	Pekerjaan saya cocok dengan minat saya	0	2	0	75	4	324	4,00
3	Gaji saya sesuai dengan keinginan saya	0	1	0	73	7	329	4,06
4	Teman di lingkungan kerja saya yang saling membantu	0	2	1	74	4	323	3,99
5	Atasan saya menanggapi semua keluhan karyawan	0	1	3	68	9	328	4,05
6	Kondisi lingkungan kerja saya sangat kondusif	0	3	0	75	3	321	3,96
Rata-rata								4,01

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 4,01 yang berada pada kisaran 3,38 - 4,20 yang berarti tinggi. Hal ini berarti karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kepuasan kerja adalah tinggi

Tabel 8.
Jawaban Responden Tentang Iklim Organisasi

No	Pernyataan Tentang Iklim Organisasi	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya sangat cocok dengan aturan organisasi saya	0	8	0	70	3	311	3,84
2	Saya memiliki rekan kerja yang cekatan dalam bekerja	0	8	0	69	4	312	3,85
3	Standar kerja diberikan perusahaan yang sangat ketat	0	11	0	66	4	306	3,78
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan saya	0	14	0	62	0	301	3,72
5	Tujuan dari organisasi saya jelas untuk target perusahaan	0	11	0	67	3	305	3,77
6	Saya memiliki tim yang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan	0	9	0	68	4	310	3,83
Rata-rata								3,80

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8, terlihat bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan mengenai iklim organisasi yaitu sebesar 3,80 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20 yang berarti tinggi. Hal ini berarti karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai iklim organisasi adalah baik

Tabel 9.
Jawaban Responden Tentang *Turnover Intention*

No	Pernyataan Tentang <i>Turnover intention</i>	Jawaban Responden					Jmlh Skor	Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	3	5		
1	Saya berniat untuk pindah dari pekerjaan sekarang	0	0	0	30	51	375	4,63
2	Saya ingin mencari pekerjaan lain	0	21	0	60	21	345	4,26
3	Saya merasa bosan akan bekerja di perusahaan ini	0	0	1	66	14	337	4,16
4	Saya lebih tertarik bekerja diluar perusahaan ini	0	0	1	64	16	339	4,19
	Rata-rata							3,80

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 9, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai *turnover intention* yaitu sebesar 3,80 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20 yang berarti tinggi. Hal ini berarti karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai *turnover intention* adalah tinggi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel stress kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), iklim organisasi (X_3) sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap *turnover intention* (Y) yang berfungsi sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 10.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandartized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Stres kerja	0,277	0,050	0,323	5,506	0,00
Kepuasan kerja	-0,164	0,043	-0,231	-3,818	0,00
Iklim organisasi	-0,357	0,028	-0,744	-12,614	0,00
Constant	= 23,669				
R	= 0,864				
Adjusted R Square	= 0,737				
F _{hitung}	= 75,804				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 23,669 + 0,277 X_1 - 0,164 X_2 - 0,357 X_3$$

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji Kolmogorov Smirnov ditunjukkan pada Tabel 11

Tabel 11.
Uji Normalitas

		Unstandaris
N		81
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,51087007
	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov		,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		,741

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,741. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinearitas) antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas yang lain. Adapun hasil dari uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 12

Tabel 12.
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Stres kerja (X_1)	0,952	1,051
2.	Kepuasan kerja (X_2)	0,900	1,111
3	Iklim organisasi (X_3)	0,944	1,059

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 12, dapat ditunjukkan bahwa, nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi 21 terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute ei* dengan variabel bebas. Adapun hasil dari uji heterokedastisitas ini dapat ditunjukkan pada Tabel 13.

Berdasarkan Tabel 13, dapat ditunjukkan bahwa, ketiga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikatnya (*absolute ei*). Hal ini

ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas atau dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas.

Tabel 13.
Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	t_{hitung}	Sig.
1.	Stres kerja (X_1)	0,875	0,384
2.	Kepuasan kerja (X_2)	-0,161	0,873
3	Iklim organisasi (X_3)	0,328	0,744

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = 0,323$ dan $\text{sig} = 0,000$. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar 0,277. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “bekerja sesuai peran” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,13 dan dengan pernyataan pada kuesioner yang menjelaskan bahwa bekerja sesuai peran yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator “rekan sekerja” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,98 dan dengan pernyataan pada kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan akan betah apabila pekerjaan yang diberikan sesuai peran dan kemampuan masing-masing pekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vakola (2005) yang berpendapat bahwa *turnover intention* banyak disebabkan oleh stres di tempat kerja, yang menjadikan faktor utamanya adalah motivasi rendah, ketidakcocokan dengan pekerjaan, moral yang tertekan, gaji

yang kurang layak dan kecelakaan dalam bekerja yang mengharuskan untuk berhenti. Hasil penelitian Elci *et al.* (2012) dan juga menyatakan stres dapat menyebabkan gangguan dari aspek fisik yang tidak diinginkan, stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah penyebab utama kesehatan yang buruk bagi pekerja, hal ini dapat mengakibatkan adanya pergantian staf oleh pimpinan secara langsung yang akan mempengaruhi niat seorang pekerja untuk berpindah ke lain perusahaan atau organisasi. Peters *et al.*, (2012) kualitas kehidupan pekerja dapat menimbulkan stres pada pekerja. Sebagai pekerja yang mempunyai keluarga pasti ada beban yang mengharuskan pekerja ada gaji sesuai tuntutan kehidupan dari pekerja, jika kebutuhan itu tidak terpenuhi akan mengakibatkan stres dan niat bekerja kurang serta memunculkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = -0,321$ dan $\text{sig} = 0,000$. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar $-0,164$. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “gaji yang sesuai” berdasarkan skor rata-rata sebesar 4,06 dan dengan pernyataan pada kuesioner yang menjelaskan bahwa gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator “kondisi lingkungan kerja” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,96 dan dengan pernyataan pada kuesioner yang menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menjadikan karyawan bekerja secara optimal. Hal ini

diperkuat oleh Ghiselli *et al.* (2001) menyatakan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap niat ingin berpindah sangatlah kuat, dilihat dari sisi positif, emosi dari karyawan yang baik akan membuat betah karyawan bekerja. Wright and Bonet (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention* di mana kepuasan kerja lebih bervariasi dilihat dari beberapa segi seperti pekerjaan sendiri, rekan kerja, dan pengawasan dianggap sebagai kepuasan individual yang menjadikan karyawan nyaman tidaknya bekerja di suatu perusahaan. Andini (2006) mengakui bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar pekerja. Ketidakuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif pada variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = -0,744$ dan $\text{sig} = 0,000$. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar -0,357. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “rekan kerja yang cekatan” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,85 dan dengan pernyataan pada kuesioner yang menjelaskan rekan kerja yang cekatan dalam bekerja akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator “gaji yang diterima” berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,72. Di dalam penelitian ini iklim organisasi dominan dipengaruhi oleh indikator rekan dan teman sekerja. Hasil penelitian ini

juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park and Shaw (2013) dikatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat menurunkan niat untuk pindah atau dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi maka akan semakin puas karyawan dan niat untuk pindah perusahaan akan rendah. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Zeytinoglu *et al.* (2007) yang mengatakan jika iklim organisasi didefinisikan maka secara teori akan mempengaruhi kondisi organisasi dan perilaku karyawan, dari perilaku karyawan *turnover intention* akan muncul karena organisasi yang kurang sejalan menurut pandangan karyawan akan menyebabkan niat ingin pindah organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dari nilai $\beta = 0,323$ dan $\text{sig} = 0,00$. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $\beta = -0,318$ dan $\text{sig} = 0,00$. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar $-0,164$ dan Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dari nilai $\beta = -0,744$ dan $\text{sig} = 0,00$ Kontribusi iklim organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar $-0,357$

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak CV. Dharma adalah sebagai berikut: bahwa pada variabel stres kerja diketahui pada dimensi “rekan kerja” mendapat skor terendah. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk

menumbuhkan rasa kekeluargaan antara sesama karyawan serta pada kepuasan kerja dimensi “kondisi lingkungan kerja” mendapat skor terendah, oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk memperhatikan aspek-aspek kelengkapan keamanan pekerja. Selain itu dalam iklim organisasi diketahui bahwa pada dimensi pernyataan “gaji yang sesuai keinginan”, mendapat skor terendah oleh karena itu pihak manajemen disarankan untuk lebih memperhatikan gaji para karyawan yang sudah bekerja sekian lama tetapi tidak ada kenaikan gaji yang diharapkan para karyawan.

REFERENSI

- Agung, AWS., Waspodo, Nurul., Chotimah, Handayani., dan Widya, Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4,(1):97-115
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional terhadap Turnover. (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Ardana, Komang., Mujiati dan Sriathi, A.A.A. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi II. Denpasar: Graha Ilmu
- Aryansah, Imam dan Erika Setyanti Kusumaputri. 2013. Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Karyawan. *Humanitas. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 10 (1):76-83
- Avey, B. James., Luthan Freed., and Jensen M. Susan. 2009. Psychological Capital A Positive Resource for Combating Employee Strees and Turnover. *Human Resource Management*, 48 (5):677– 693
- Bianca, Audra., Susihono, Wahyu. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Spektrum Industri*, 10 (2):108-199
- Bono, E. Joyce., M. Glomb, Thereesa., Shen, Whinny., Kim, Eugene., and J. Koch, Amanda. 2013. Building Positive Resources: Effects of Positive

Evensts and Positive Reflection on Work Stress and Health. *Academy of Management Journal*, 56 (6):1601–1627

Durainingsam, Vinita. Kenn, Pid., Ann M. Roche. 2009, The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Journal National Centre for Education and Training on Addiction*, 16 (3):217–231.

Chaudhry, Abdul Qayyum., 2012. The relationship between occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5 (3):212-221

Elci, Meral., Sener, Ilge., Seval, Aksoy., and Alpkhan, Luthak. 2012. The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employess Turnover Intention : The Mediating Role of Work Related Stress. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 8 (3):289 – 297

Ghiselli, Richard F. Joseph M. La Lopa., and Billy, Bai. 2001. Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent: Among food-service managers. *Journal of Univ Nevada Las Vegas*, 30 (1):79–90.

Hariyono ,Widodo., Dyah,Suryani., dan Yanuk,Wulandari.2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja di RS Islam Yogyakarta. *Jurnal Kesmas UAD*, 3 (3):162-232

Harris, Kenneth J.,Anthony R. Wheeler., and K. Michele Kacmar. 2009. Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effectson job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of The Leadership Quarterly*, 20 (1): 371–382

Janssen, Onne., and Yperen, Nico, W. Van. 2004. Employees Goal Orientations, The Quality Of Leader-Member Exchange, and The Outcomes Of Job Perfomance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3): 368–384.

Karsh, B. B.,Booske. Sainfort. 2014. Job and organizational determinants of nursinghome employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Florida International University Journal Ergonomics*, 48 (10):1260 – 1281.

Kim, Hansung and Stoner,Madelaine. 2008. Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Journal of Human Service Organization*, 32 (3):5-25.

- Mamewe, Lanny. 2015. Stres Kerja Serta Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3 (4):358-371
- Marshall, Tobby, Egan, Baiyin, Yang, and Kenneth R. Bartlett. 2004. The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Journal of Human Resource Development*, 15 (3):279-299.
- Mulki, Jay P., Jorge F. Jaramillo., and William B. Locander . 2008. Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal- and Stress Theory. *Journal of Business Ethics*, 78 (4):559–574.
- Park, Tae-Youn and Shaw, Jason D.. 2013. Turnover Rates and Organizational Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2) :268–309.
- Peters, Louise., Robyn Cant., Kenneth, Sellick, Margaret O'Connor., Susan Lee., and Sue Burney. 2012. Is work stress in palliative care nurses a cause for concern? A literature review. *International Journal of Palliative Nursing*, 18 (11):561-701.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement Publication.
- Setyanto, Adhi., Suharnomo., dan Sugiono. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*intention to quit*) dengan komitmen organisasional sebagai intervening. *Jurnal studi Manajemen & Organisasi Undip*, 10 (1):75-87
- Sidharta, Novita dan Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris pada Karyawan Perusahaan Garmen di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10 (2) :129-130
- Suppayah, Maheswaran. 2010. Effects Of Job Insecurity On Job Satisfacyion, Organizational Comittment and Turnover Intention. *Tesis*. Universitas of Malaysia
- Suandi, Turiman., Ismi, Arif, Ismail., and Zulfadli, Othman. 2014. Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education Department. *International Journal of Education & Literacy Studies ISSN*, 2 (1):17-28.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Surachim, Ahim.Firdaus,Taofik. 2008. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Devisi Pharmaserve di PT. Combhipar Jakarta. *Jurnal Strategic*, 7 (13) :59-76.
- Taurisa, Chaterina, Melina., dan Ratnawati, Intan. 2012 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19 (2):170 – 187.
- Vakola , Maria and Ioannis Nikolaou. 2005. Attitudes towards organizational Change What is the role of employees' stress and commitment?. *Journal of Athens University of Economics and Business*, 27 (2)160-174.
- Wibowo,Putro,I Gede. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Keempat. Denpasar: Keraras Emas.
- Wright , Thomas A. and Bonett, Douglas G.. 2007. Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33 (2):141-252.
- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., and Boos L. 2007. “Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress. *Journal Health Policy*, 79 (1): 57-72.