

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada penelitian ini, objek yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada Sektor *Financial* PT X Jakarta dengan sampel sebanyak 116 karyawan. Dalam pembahasan pada penelitian ini mendeskripsikan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta.

Untuk mendapatkan deskripsi data terkait dengan responden penelitian, maka peneliti mengklasifikasikan responden menjadi beberapa kelompok diantaranya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Adapun data mengenai karakteristik responden yang ditampilkan dalam bentuk tabel. Berikut adalah data-data terkait dengan karakteristik responden penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin seringkali memberikan perbedaan dalam cara bekerja dan pola pikir setiap karyawan. Antara laki-laki dan perempuan dalam memahami suatu hal atau masalah dalam pekerjaan itu berbeda sehingga dapat terjadi perbedaan sikap dan perbuatan (Silaya, 2016). Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden sesuai dengan jenis kelamin, yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	63	54,31%
Perempuan	53	45,69%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat menunjukkan bahwa sebanyak 63 responden atau sebesar 54,31% merupakan responden yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 53 responden atau sebesar 45,69% dari keseluruhan responden, yaitu sebanyak 116 responden.

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan lebih membutuhkan karyawan laki-laki karena tuntutan pekerjaan yang dilakukan lebih banyak dan berat, sehingga karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Hal ini juga dengan sifat laki-laki yang cenderung kompetitif dan ambisius (Kidder, 2002).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia juga merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perbedaan perilaku perbedaan, cara pandang dan juga pengalaman yang dialami oleh responden. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki, tingkat kestabilan, dan tingkat kematangan sangat dipengaruhi oleh rentang usia yang dimiliki oleh seorang karyawan (Almutahar, Wardhani, & Rafie, 2015). Pada penelitian ini usia dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 tahun	3	2,59%
25 – 35 tahun	44	37,93%
36 – 40 tahun	39	33,62%
41 – 50 tahun	24	20,69%
> 50 tahun	6	5,17%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa reponden dengan usia < 25 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 2,59%. Sebanyak 44 responden atau sebesar 37,93% responden merupakan karyawan yang memiliki usia 25 – 35 tahun, sedangkan untuk karyawan dengan usia 36 – 40 tahun terdapat sebanyak 39 responden atau sebesar 33,62%. Selanjutnya untuk responden yang memiliki usia 41 – 50 sebanyak 24 responden dengan besaran presentase sebesar 20,69%, lalu untuk responden yang memiliki usia > 50 tahun berjumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 5,17%.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan berusia 25 – 35 tahun yang dimana masih termasuk kedalam kategori usia muda. Karena biasanya pada rentang usia muda cenderung memiliki kemampuan kognitif yang tinggi, kestabilan mental, dan kemampuan dan keinginan yang tinggi dalam mempelajari hal baru seperti saat ini teknologi merupakan suatu hal yang penting dalam pekerjaan, biasanya usia muda lebih bisa memahami dan menjalankan teknologi yang ada saat ini (Skirbekk, 2004).

Selain itu, karena seluruh divisi berhubungan langsung dengan aset-aset perusahaan, seperti SDM maupun keuangan sehingga dibutuhkan

konsentrasi dan ketelitian yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas. Oleh karena itu perusahaan banyak merekrut karyawan yang memiliki rentang usia antara 25 – 35 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing, dan memberikan hasil yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Jenjang pendidikan yang dimiliki oleh individu karyawan dapat mempengaruhi perilaku maupun pola pemikiran, sehingga dapat pula mempengaruhi cara pandang, berpikir, berkomunikasi, dan kemampuan mengutarakan ide-ide yang cemerlang (Pakpahan, 2015). Dalam penelitian ini tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
< SLTA	0	0%
SLTA	0	0%
Diploma	5	4,31%
Strata 1	91	78,45%
Strata 2	13	11,21%
Strata 3	7	6,03%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3, dari keseluruhan total responden yang berjumlah 116 responden, dapat dilihat bahwa responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan Strata 1 dengan jumlah 91 responden atau sebesar 78,45%. Sementara itu untuk tingkat pendidikan Diploma sebanyak 5 responden atau sebesar 4,31%, untuk tingkat pendidikan Strata 2 sebanyak

13 responden atau sebesar 11,21%, dan untuk tingkat pendidikan Strata 3 sebanyak 7 responden atau sebesar 6,03%.

Pada analisis tingkat pendidikan diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah Strata 1. Hal ini dikarenakan, konsep perusahaan yang sudah berubah sehingga karyawan dengan pendidikan terakhir Strata 1 dapat lebih memahami kondisi yang ada pada perusahaan. Selain itu, tingkat pendidikan Strata 1 sangat dibutuhkan karena mereka memiliki pengalaman dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang mungkin akan terjadi di masa depan. Tenaga kerja terdidik dan terampil sangat penting untuk dapat berfungsi secara efektif untuk ekonomi, daya saing dan kekayaan suatu bangsa, dan untuk kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Bakan, 2010).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Karena pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara terus menerus dapat meningkatkan kedewasaan teknisnya (Aprilyanti, 2017). Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan lama bekerja atau masa kerja karyawan dalam beberapa kelompok, yaitu:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 2 tahun	1	0,86%
2 – 4 tahun	7	6,03%
5 – 7 tahun	53	45,69%
8 – 10 tahun	43	37,07%
> 10 tahun	12	10,34%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Menurut Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 0,86% responden memiliki lama kerja < 2 tahun. Sedangkan untuk lama bekerja dengan 2 – 4 tahun, sebanyak 7 responden atau sebesar 6,03% dan untuk lama bekerja 5 – 7 tahun sebanyak 53 responden atau sebesar 45,69%. Selanjutnya untuk responden yang memiliki lama kerja 8 – 10 tahun sebanyak 43 responden atau sebesar 37,07% dan untuk responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 10,34%.

Status karyawan yang ada di PT X Jakarta terbagi menjadi tiga, yaitu karyawan tetap, kontrak, dan *outsourcing*. Biasanya sebelum menjadi karyawan tetap, beberapa karyawan merupakan karyawan kontrak dan jika tidak melanjutkan kontraknya akan pergi meninggalkan perusahaannya. Karena sistem yang ada ini, lama kerja yang dimiliki karyawan biasanya singkat. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.4, bahwa masa kerja terbanyak selama 5 -7 tahun dengan jumlah 53 responden atau sebesar 45,69%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Perbedaan divisi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi cara penyelesaian pada suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini divisi dikelompokkan kedalam beberapa kelompok, yaitu:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Presentase
<i>Human Capital</i>	17	14,66%
<i>Actruarial & Prod. Development</i>	29	25%
<i>Procurement & GA</i>	33	28,45%
<i>Investment & Treasury</i>	8	6,90%
<i>Financial Controller</i>	29	25%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5, maka didapatkan data responden penelitian berdasarkan divisi, yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 14,66% merupakan karyawan divisi *Human Capital*, sebanyak 29 responden atau sebesar 25% merupakan karyawan divisi *Actuarial & Prod. Development*, dan sebanyak 33 responden atau sebesar 28,45% merupakan karyawan *Procurement & GA*. Selanjutnya, sebanyak 8 responden atau sebesar 6,90% merupakan karyawan *Investment & Treasury* dan sebanyak 29 responden atau sebesar 25% merupakan karyawan *Financial Controller*. Dimana semua divisi ini merupakan satu kesatuan dibawah Sektor *Fiancial*.

Divisi yang memiliki jumlah karyawan terbanyak ada pada divisi *Procurement & GA*. *Procurement & GA* sendiri memiliki tugas dalam membeli dan menyediakan barang-barang atau kebutuhan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, seperti printer, komputer, kertas. Tidak hanya membeli dan menyediakan, divisi *Procurement & GA* sebelum melakukan pembelian harus membandingkan harga agar dapat menekan biaya

pengeluaran. Selain menyediakan barang-barang, divisi *Procurement & GA* juga melakukan pembayaran secara berkala untuk Wi-Fi, telepon, air, dan listrik. Karena tugasnya yang mencakup hal-hal penting untuk kebutuhan keberlangsungan perusahaan, maka divisi *Procurement & GA* membutuhkan banyak karyawan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Salah satunya adalah dengan melakukan pengujian pada instrumen penelitian, yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data.

a) Uji Validitas Data

Sebelum menyebarkan kuesioner yang sebenarnya kepada Sektor *Financial* PT X Jakarta. Peneliti melakukan uji validitas terlebih dahulu terhadap instrumen penelitian, yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat item pernyataan yang perlu dihilangkan atau tidak, karena tidak relevan. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden diluar Sektor *Financial*.

Perhitungan yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang kemudian diolah menggunakan uji statistik SPSS versi 24. Sugiyono (2017) menyatakan suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila memiliki

$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Begitu pula sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut hasil dari uji validitas instrumen penelitian:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Data

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)			
1	0,787	0,361	Valid
2	0,662	0,361	Valid
3	0,821	0,361	Valid
4	0,833	0,361	Valid
5	0,650	0,361	Valid
6	0,559	0,361	Valid
7	0,886	0,361	Valid
8	0,751	0,361	Valid
9	0,693	0,361	Valid
Stres Kerja (X2)			
10	0,428	0,361	Valid
11	0,531	0,361	Valid
12	0,408	0,361	Valid
13	0,773	0,361	Valid
14	0,455	0,361	Valid
15	0,654	0,361	Valid
16	0,539	0,361	Valid
17	0,623	0,361	Valid
18	0,748	0,361	Valid
19	0,679	0,361	Valid
20	0,814	0,361	Valid
Turnover Intention (Y)			
21	0,825	0,361	Valid
22	0,859	0,361	Valid
23	0,833	0,361	Valid
24	0,870	0,361	Valid
25	0,836	0,361	Valid
26	0,736	0,361	Valid
27	0,466	0,361	Valid
28	0,590	0,361	Valid
29	0,686	0,361	Valid

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Diketahui bahwa nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $N = 30$ adalah 0,361. Dapat dilihat dalam hasil uji validitas terhadap

ketiga variabel nilai r_{hitung} yang didapatkan dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,361. Dengan hal ini maka dapat dinyatakan instrumen yang digunakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas pada kuesioner penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan adalah apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sedangkan apabila *Cronbach's Alpha* $< 0,06$ maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2017). Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,895	9	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,826	11	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,899	9	Reliabel

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Dapat dilihat dari hasil pengujian reliabilitas pada ketiga variabel, bahwa *Cronbach's Alpha* yang didapatkan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,895, stres kerja sebesar 0,826, dan *turnover intention* sebesar 0,899 yang dimana hasil ini lebih besar dari 0,06 dan dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel data dilakukan untuk memberikan gambaran umum terkait data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti, yaitu komitmen organisasi, stres kerja, dan *turnover intention*.

Jumlah butir pernyataan yang ada pada masing-masing variabel berbeda, untuk variabel komitmen organisasi terdapat sebanyak 9 butir pernyataan. Sedangkan untuk variabel stres kerja terdapat sebanyak 11 butir pernyataan dan untuk variabel *turnover intention* terdapat sebanyak 9 butir pernyataan. Dengan skor penilaian yang digunakan, yaitu 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk Tidak Setuju (TS), 3 untuk Setuju (S), dan 4 untuk Sangat Setuju (SS).

a) Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel bebas atau *independent variable* yang pertama dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang diukur dengan 9 butir pertanyaan. Variabel komitmen organisasi sendiri terdiri dari 3 dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Berikut merupakan presentase skor yang didapatkan dari masing-masing jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No.	Penyataan		STS	TS	S	SS
Dimensi Komitmen Afektif						
1.	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	F	19	70	22	5
		%	16,38%	60,34%	18,97%	4,31%
2.		F	25	71	18	2

	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga	%	21,55%	61,21%	15,52%	1,72%
3.	Saya merasa menjadi bagian pada perusahaan ini	F	21	48	43	4
		%	18,10%	41,38%	37,07%	3,45%
Jumlah rata-rata dimensi komitmen afektif		%	18,67%	54,31%	23,85%	3,16%
Dimensi Komitmen Kontinyu						
4.	Saya akan tetap bertahan menjadi bagian dari perusahaan	F	26	57	28	5
		%	22,41%	49,14%	24,14%	4,31%
5.	Bagi saya, akan sangat merugikan untuk meninggalkan perusahaan ini	F	24	58	31	3
		%	20,69%	50%	26,72%	2,59%
6.	Saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	F	4	88	21	2
		%	3,45%	75,86%	18,10%	1,72%
Jumlah rata-rata dimensi komitmen kontinyu		%	15,51%	58,33%	22,98%	2,87%
Dimensi Komitmen Normatif						
7.	Saya memiliki kepercayaan bahwa loyalitas itu sangat penting, oleh karena itu saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan	F	4	79	25	8
		%	3,45%	68,10%	21,55%	6,90%
8.	Saya percaya bahwa seseorang harus setia dengan perusahaannya	F	3	75	33	5
		%	2,59%	64,66%	28,45%	4,31%
9.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan saat ini untuk tawaran pekerjaan yang lebih baik	F	7	86	21	2
		%	6,03%	74,14%	18,10%	1,72%
Jumlah rata-rata dimensi komitmen normatif		%	4,02%	68,96%	22,7%	4,31%
Jumlah rata-rata keseluruhan dimensi		%	12,73%	60,53%	23,17%	3,25%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 untuk dimensi pertama, yaitu komitmen afektif yang terdiri dari 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 72,98%

dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori rendah (51% – 75%). Pada dimensi komitmen afektif, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga” dengan total skor sebesar 82,76% dan “Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan” dengan total skor sebesar 76,72%. Hal ini membuktikan bahwa banyak karyawan Sektor *Financial* yang merasa tidak terikat secara emosional dengan perusahaan, sehingga merasa permasalahan yang ada di perusahaan bukan merupakan masalah individu karyawan.

Pada dimensi kedua, yaitu komitmen kontinyu, terdiri dari 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 73,84% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori rendah (51% – 75%). Pada dimensi komitmen kontinyu, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain” dengan total skor sebesar 79,31% dan “Saya akan tetap bertahan menjadi bagian dari perusahaan” dengan total skor sebesar 71,55%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* tidak berpikir bahwa tidak mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain merupakan hambatan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga rasa ingin tetap bertahan di perusahaan sangat rendah.

Pada dimensi ketiga, yaitu komitmen normatif, terdapat sebanyak 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 72,98% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori rendah (51% – 75%). Pada dimensi komitmen afektif, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan saat ini untuk tawaran pekerjaan yang lebih baik” dengan total skor sebesar 80,17% dan “Saya memiliki kepercayaan bahwa loyalitas itu sangat penting, oleh karena itu saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan” dengan total skor sebesar 71,55%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* tidak masalah meninggalkan pekerjaannya saat ini demi pekerjaan yang lebih baik, karena loyalitas yang dimilikipun rendah.

Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, presentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh responden sebesar 73,26%. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi masuk ke dalam kategori rendah (51 – 75%). Pada variabel komitmen organisasi, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi komitmen kontinyu dengan total skor sebesar 73,84% dan disusul oleh dimensi komitmen afektif dan normatif dengan masing-masing variabel yang memiliki total skor yang sama, yaitu 72,98%. Hal ini membuktikan rendahnya komitmen

organisasi pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Salah satu permasalahan yang menjadikan komitmen organisasi rendah, yaitu perasaan yang tidak terikat dengan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak ingin bertahan di perusahaan dan merasa tidak bersalah jika meninggalkan perusahaan untuk kesempatan yang lebih baik. Selain itu, karyawan berpendapat bahwa tidak begitu sulit untuk mendapatkan pekerjaan setelah meninggalkan perusahaan.

b) Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel bebas atau *independent variable* yang kedua dalam penelitian ini adalah stres kerja yang diukur dengan 11 butir pertanyaan. Variabel komitmen organisasi sendiri terdiri dari 4 dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, peran dalam pekerjaan, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir. Berikut merupakan presentase skor yang didapatkan dari masing-masing jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel stres kerja.

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Stres Kerja

No.	Penyataan		STS	TS	S	SS
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri						
1.	Tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak terlalu tinggi	F	11	86	17	2
		%	9,48%	74,14%	14,66%	1,72%
2.	Saya selalu merasa tenang saat mengerjakan tugas, walaupun saya tidak yakin apakah dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan <i>deadline</i> yang telah ditentukan	F	12	77	24	3
		%	10,34%	66,38	20,69%	2,59%
3.	Pengambilan keputusan terkait pekerjaan yang saya lakukan tidak banyak	F	20	61	33	2
		%	17,24%	52,59%	28,45%	1,72%

Jumlah rata-rata dimensi pekerjaan itu sendiri		%	12,47%	64,37%	21,26%	2,01%
Dimensi Peran Dalam Pekerjaan						
4.	Saya sangat memahami pekerjaan saya saat ini	F	5	51	56	4
		%	4,31 %	43,97%	48,28%	3,45%
5.	Pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya	F	16	60	34	6
		%	13,79%	51,72%	29,31%	5,17%
6.	Saya tidak pernah mendapatkan tanggung jawab tambahan untuk menyelesaikan tugas yang bukan merupakan bagian saya	F	7	74	32	3
		%	6,03%	63,79%	27,59%	2,59%
Jumlah rata-rata dimensi peran dalam pekerjaan		%	8,04%	53,16%	35,06%	3,73%
Dimensi Hubungan di Tempat Kerja						
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	F	7	58	49	2
		%	6,03%	50%	42,24%	1,72%
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	F	5	53	54	4
		%	4,31%	45,69%	46,55%	3,45%
Jumlah rata-rata dimensi hubungan di tempat kerja		%	5,17%	47,84%	44,39%	2,58%
Dimensi Pengembangan Karir						
9.	Saya tidak merasa khawatir dengan pengembangan karir saya di masa depan	F	4	70	40	2
		%	3,45%	60,34%	34,48%	1,72%
10.	Saya yakin akan mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	F	9	81	25	1
		%	7,76%	69,83%	21,55%	0,86%
11.	Hak saya sebagai pekerja dilindungi oleh perusahaan	F	5	41	67	3
		%	4,31%	35,34%	57,76%	2,59%
Jumlah rata-rata dimensi pengembangan karir		%	5,17%	55,17%	37,93%	1,72%
Jumlah rata-rata keseluruhan dimensi		%	6,12%	52,05%	39,12	4,01%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 untuk dimensi pertama, yaitu pekerjaan itu sendiri, yang terdiri dari 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 76,84% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel,

maka masuk ke dalam kategori sangat tinggi (76% – 100%). Pada dimensi pekerjaan itu sendiri, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak terlalu tinggi” dengan total skor sebesar 83,62% dan “Saya selalu merasa tenang saat mengerjakan tugas, walaupun saya tidak yakin apakah dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan” dengan total skor sebesar 76,72%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan tinggi dan merasa cemas saat tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

Pada dimensi kedua, yaitu peran dalam pekerjaan, terdapat sebanyak 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 61,2% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori rendah (51% – 75%). Pada dimensi peran dalam pekerjaan, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya tidak pernah mendapatkan tanggung jawab tambahan untuk menyelesaikan tugas yang bukan merupakan bagian saya” dengan total skor sebesar 69,82% dan “Pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya” dengan total skor sebesar 65,51%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* sering mendapatkan pekerjaan tambahan diluar tanggung jawabnya dan hal ini membuat karyawan berpikir bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan keinginannya.

Pada dimensi ketiga, yaitu hubungan di tempat kerja, terdapat sebanyak 2 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 53,01% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori tinggi (51% – 75%). Pada dimensi peran dalam pekerjaan, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya” dengan total skor sebesar 56,03% dan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya” dengan total skor sebesar 50%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan Sektor *Financial* beranggapan tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

Pada dimensi keempat, yaitu pengembangan karir, terdapat sebanyak 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 60,34% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori tinggi (51% – 75%). Pada dimensi peran dalam pekerjaan, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya yakin akan mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan” dengan total skor sebesar 77,59% dan “Saya tidak merasa khawatir dengan pengembangan karir saya di masa depan” dengan total skor sebesar 63,79%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* merasa khawatir tidak mendapatkan kesempatan untuk

mendapatkan promosi jabatan dan pengembangan karir secara keseluruhan di masa depan.

Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, presentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh responden sebesar 58,17%. Artinya bahwa variabel stres kerja masuk ke dalam kategori tinggi (51 – 75%). Pada variabel stres kerja, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan total skor sebesar 76,84% dan dimensi peran dalam pekerjaan dengan total skor sebesar 61,2%. Hal ini membuktikan tingginya stres kerja pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Hal ini dikarenakan, terkadang karyawan menerima tanggung jawab tugas lebih yang bukan merupakan bagian dari tugas utamanya. Selain itu, promosi yang kurang juga menjadi salah satu alasan dari stres kerja yang tinggi pada Sektor *Financial* PT X Jakarta.

c) Analisis Deskriptif *Turnover Intention*

Variabel terikat atau *dependent variable* dalam penelitian ini adalah *turnover intention* yang diukur dengan 9 butir pertanyaan. Variabel komitmen organisasi sendiri terdiri dari 3 dimensi, yaitu *thoughts of quitting*, *intention to quit*, dan *intention to search for another job*. Berikut merupakan presentase skor yang didapatkan dari masing-masing jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel *turnover intention*.

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif *Turnover Intention*

No.	Penyataan		STS	TS	S	SS
Dimensi <i>Thoughts of Quitting</i>						
1.	Saya tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	F	25	75	15	1
		%	21,55%	64,66%	12,93%	0,86%
2.	Walaupun ada peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja saat ini, saya tidak akan keluar dari pekerjaan saya saat ini	F	14	70	30	2
		%	12,07%	60,34%	25,86%	1,72%
3.	Walaupun ada kesempatan yang lebih baik, saya tidak akan keluar dari perusahaan saya saat ini	F	6	80	29	1
		%	5,17%	68,97%	25%	0,86%
Jumlah rata-rata dimensi komitmen afektif		%	12,93%	64,65%	21,26%	1,14%
Dimensi <i>Intention to Quit</i>						
4.	Saya tidak berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	F	17	77	21	1
		%	14,66%	66,38%	18,10%	0,86%
5.	Walaupun saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya tidak akan segera meninggalkan tempat saya bekerja saat ini	F	11	53	49	3
		%	9,48%	45,69%	42,24%	2,59%
6.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini dalam waktu dekat	F	3	58	53	2
		%	2,59%	50	45,69%	1,72%
Jumlah rata-rata dimensi komitmen kontinyu		%	8,91%	54,02%	35,34%	5,17%
Dimensi <i>Intention to Search for Another Job</i>						
7.	Saya tidak pernah mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain	F	17	77	21	1
		%	14,66%	66,38%	18,10%	0,86%
8.	Tidak ada peluang pekerjaan yang lebih baik daripada tempat saya bekerja saat ini	F	19	65	32	0
		%	16,38%	56,03%	27,59%	0%
9.	Saya tidak pernah menanyakan lowongan pekerjaan ke teman-teman saya	F	12	63	35	6
		%	10,34%	54,31%	30,17%	5,17%

Jumlah rata-rata dimensi komitmen normatif	%	13,79%	58,90%	25,28%	2,01%
Jumlah rata-rata keseluruhan dimensi	%	11,87%	59,19%	27,29%	2,77%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 untuk dimensi pertama, yaitu *thoughts of quitting*, yang terdiri dari 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 77,58% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori sangat tinggi (76% – 100%). Pada dimensi *thoughts of quitting*, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini” dengan total skor sebesar 86,21% dan “Walaupun ada kesempatan yang lebih baik, saya tidak akan keluar dari perusahaan saya saat ini” dengan total skor sebesar 74,14%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan jika ada kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain, maka akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.

Pada dimensi kedua, yaitu *intention to quit*, terdapat sebanyak 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 62,93% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori tinggi (51% – 75%). Pada dimensi peran dalam pekerjaan, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya tidak berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini” dengan total skor

sebesar 81,04% dan “Walaupun saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya tidak akan segera meninggalkan tempat saya bekerja saat ini” dengan total skor sebesar 55,17%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* pernah memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan akan mempertimbangkannya jika ada pekerjaan yang lebih baik.

Pada dimensi ketiga, yaitu *intention to search for another job*, terdapat sebanyak 3 butir pernyataan. Pada dimensi ini, untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju memiliki total skor sebesar 72,69% dan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, maka masuk ke dalam kategori tinggi (51% – 75%). Pada dimensi peran dalam pekerjaan, kontribusi jumlah skor tertinggi berasal dari indikator “Saya tidak pernah mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain” dengan total skor sebesar 81,04% dan “Tidak ada peluang pekerjaan yang lebih baik daripada tempat saya bekerja saat ini” dengan total skor sebesar 72,41%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Sektor *Financial* pernah mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain dan berpikir bahwa banyak peluang pekerjaan yang lebih baik.

Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, presentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh responden sebesar 71,06%. Artinya bahwa variabel *turnover intention* masuk ke dalam kategori tinggi (51

– 75%). Pada variabel *turnover intention*, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi *thoughts of quitting* dengan total skor sebesar 77,58% dan dimensi *intention to search for another job* dengan total skor sebesar 72,69%. Hal ini membuktikan tingginya *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Hal ini disebabkan oleh karyawan memiliki pemikiran dan niat untuk meninggalkan perusahaan dan hal ini didukung dengan karyawan yang aktif mencari pekerjaan baru diluar pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, diketahui bahwa total skor terbesar (STS+TS) ada pada variabel komitmen organisasi dengan total skor sebesar 73,26% dan masuk kedalam kategori rendah (51% – 75%). Salah satu permasalahan yang membuat komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan rendah, yaitu perasaan yang tidak terikat dengan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak ingin bertahan lama di perusahaan dan merasa tidak bersalah jika meninggalkan perusahaan untuk kesempatan yang lebih baik dan harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Selanjutnya, skor total terbesar setelah variabel komitmen organisasi ada pada variabel *turnover intention* dengan total skor (STS+TS) sebesar 71,06% dan masuk ke dalam kategori tinggi (51% – 75%). Tingginya total skor yang dimiliki oleh variabel *turnover intention* disebabkan oleh karyawan yang memiliki pemikiran dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Dan terakhir untuk total skor (STS+TS) terendah ada pada variabel stres kerja dengan total skor

sebesar 58,17% dan masuk ke dalam kategori tinggi (51% – 75%). Hal ini disebabkan oleh karyawan terkadang menerima tanggung jawab tugas lebih yang bukan merupakan bagian dari tugas utamanya sehingga menyebabkan karyawan merasa terbebani dan stres.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* memiliki kriteria apabila data memiliki signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut akan dikatakan terdistribusi secara normal. Dan apabila data memiliki signifikansi $< 0,05$ maka data dikatakan tidak terdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,77850191
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,047
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel bebas dan variabel terikat. Pada hasil uji normalitas yang dilakukan pada semua variabel, nilai dari *Asymp Sig (2-tailed)* atau signifikansi sebesar 0,200.

Dengan nilai signifikansi ini, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini terdistribusi normal, karena telah memenuhi kriteria dari uji normalitas yang menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi > 0,05.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Pada pengujian linearitas, kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) dapat dikatakan memiliki

hubungan yang linear ketika kedua variabel memiliki hasil signifikansi (*linearity*) < 0,05. Berikut hasil dari uji linearitas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel *Turnover Intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1042,277	17	61,310	8,023	,000
		Linearity	810,954	1	810,954	106,117	,000
		Deviation from Linearity	231,323	16	14,458	1,892	,030
	Within Groups		748,921	98	7,642		
	Total		1791,198	115			

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan hasil dari uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Dari hasil yang didapatkan ini, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan turnover intention memiliki hubungan yang linear, karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja dengan Variabel *Turnover Intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	958,869	18	53,270	6,208	,000
		Linearity	775,799	1	775,799	90,412	,000
		Deviation from Linearity	183,070	17	10,769	1,255	,239
	Within Groups		832,330	97	8,581		
	Total		1791,198	115			

Sumber: Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan hasil dari uji linearitas antara variabel stres kerja dengan turnover intention, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Dari hasil yang didapatkan ini, dapat dinyatakan bahwa stres kerja dan turnover intention memiliki hubungan yang linear, karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dapat disimpulkan dari hasil kedua pengujian linearitas diatas bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat karena nilai signifikansinya $< 0,05$.

c) Uji Multikolinearitas

Pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 5 atau mendekati 1 maka tidak ada masalah multikolinearitas pada penelitian. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,164	1,514		2,750	,007		
	Komitmen Organisasi	,396	,098	,409	4,030	,000	,426	2,349
	Stres Kerja	,306	,089	,348	3,430	,001	,426	2,349

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14, didapatkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan stres kerja sebesar 2,349. Nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut kurang dari 5 ($2,349 < 5$), yang artinya bahwa dalam penelitian ini seluruh variabel bebas tidak ada masalah multikolinearitas dan dengan itu model regresi pada penelitian ini dapat diterima.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mencari tahu apakah dalam sebuah model regresi pada penelitian ini terjadi ketidaksamaan variab dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji *glejser* dengan kriteria apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,242	,957		2,343	,021
	Komitmen Organisasi	,050	,062	,115	,797	,427
	Stres Kerja	-,042	,056	-,108	-,749	,455

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas ini, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,427 dan nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,455. Hal ini dapat dinyatakan

bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

4. Hasil Uji Analisis

Uji analisis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan secara positif atau negatif. Pengujian ini meliputi uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat (Y) apabila nilai variabel bebas (X) mengalami kenaikan atau penurunan untuk mengetahui arah hubungan fungsional atau kausal. Hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,164	1,514		2,750	,007
	Komitmen Organisasi	,396	,098	,409	4,030	,000
	Stres Kerja	,306	,089	,348	3,430	,001

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil dari persamaan regresi linear berganda yang didapatkan nilai konstanta dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,164 + 0,396X_1 + 0,306X_2$$

Dari model persamaan diatas, nilai konstanta yang didapatkan sebesar 4,164 yang artinya angka tersebut menunjukkan jika variabel bebas dalam hal ini komitmen organisasi dan stres kerja konstanta atau $X=0$, maka *turnover intention* memiliki nilai sebesar 4,164. Koefisien regresi yang didapatkan pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,396. Hal ini menggambarkan bahwa, jika komitmen organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar atau satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,396 dan variabel komitmen organisasi akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien regresi yang didapatkan pada variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,306. Hal ini menggambarkan bahwa jika stres kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,306 dan variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda yang telah didapatkan, dapat disintesis bahwa variabel komitmen organisasi memiliki skor koefisien regresi paling tinggi, yaitu sebesar

0,396. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel *turnover intention*.

b) Uji t

Uji hipotesis t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujian t pada penelitian ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,164	1,514		2,750	,007
	Komitmen Organisasi	,396	,098	,409	4,030	,000
	Stres Kerja	,306	,089	,348	3,430	,001

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Kaidah pengambilan keputusan dari uji t ini adalah apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis 1 (H1)

(a) H_0 : Komitmen organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

(b) H_a : Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

2) Hipotesis 2 (H2)

(a) H₀: Stres kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

(b) H_a: Stres kerja (X₂) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat untuk variabel komitmen organisasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,030. Selanjutnya nilai t_{hitung} yang didapat dilakukan dengan nilai t_{tabel} . t_{tabel} didapatkan dengan cara sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 116 - 2 - 1 = 113$$

df merupakan derajat kebebasan, kemudian n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas. Melihat hasil dari perhitungan derajat kebebasan maka t_{tabel} didapatkan sebesar 0,1541. Dengan demikian, hasil perhitungan t_{hitung} dan t_{tabel} yang didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,030 > 0,1541$ serta nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000, maka nilai signifikansi didapat $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Selanjutnya, pada tabel diatas selain nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi terdapat pula t_{hitung} dari variabel stres kerja yaitu sebesar 3,430 dan nilai signifikansinya 0,001. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,430 > 0,1541$ serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kesimpulan yang didapatkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian stres kerja dan *turnover intention* terdapat pengaruh secara positif dan signifikan.

c) Uji F

Uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan suatu model. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau model penelitian dinyatakan layak untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil pengujian f pada penelitian ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903,390	2	451,695	57,492	,000 ^b
	Residual	887,808	113	7,857		
	Total	1791,198	115			
a. Dependent Variable: Turnover_Intention						
b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Komitmen_Organisasi						

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Dari hasil uji F, nilai dari F_{hitung} yang didapatkan sebesar 57,492. Nilai F_{hitung} yang didapatkan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , nilai F_{tabel} dicari dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% dan nilai df_1 dan df_2 .

df1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$

df2 ($n - k - 1$) atau $116 - 2 - 1 = 113$

df merupakan derajat kebebasan, kemudian n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan derajat kebebasan maka F_{tabel} didapatkan sebesar 3,08.

Maka perbandingan untuk F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah 57,492 dengan 3,08 yang artinya $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu $57,492 > 3,08$. Sedangkan untuk nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa model penelitian layak untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas (komitmen organisasi dan stres kerja) dengan variabel terikat (*turnover intention*) karyawan pada Sektor *Financial* PT X Jakarta.

d) Analisis Koefisiensi Determinan (*Adjusted R*²)

Analisis koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini uji koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R*². Semakin besar nilai *adjusted R*² maka semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil koefisien determinan pada penelitian ini:

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisiensi Determinan (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,496	2,803
a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Komitmen_Organisasi				

Sumber: Data Perhitungan SPSS versi 24 (2021)

Hasil pengujian analisis koefisien determinan didapatkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,496 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan stres kerja mampu menjelaskan sebesar 49,6% variabel terikat (*turnover intention*) sedangkan sisanya 50,4% dijelaskan oleh faktor lain selain komitmen organisasi dan stres kerja.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Interpretasi Hasil Penelitian Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Yang memiliki arti apabila komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka *turnover intention* karyawan akan rendah, begitu pula sebaliknya apabila komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan rendah maka *turnover intention* karyawan akan tinggi. Selain itu dapat dikatakan pula bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu aspek penting yang ada pada diri karyawan agar karyawan tetap ingin bertahan di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al. (2016), yang menyatakan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Alifian & Rahardjo (2016) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasbie et al. (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Karunia & Puri (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Hung et al. (2018) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $4,030 > 0,1541$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian t selanjutnya ditentukan dengan rumusan hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut hipotesis yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi:

- a) H_0 : Komitmen organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta
- b) H_a : Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tubay (2020) menyatakan bahwa dimensi komitmen kontinyu mmemilik pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian penelitian ini, dimana dimensi komitmen kontinyu memiliki hasil yang lebih besar diantara dimensi komitmen afektif dan normatif dengan total skor STS dan TS sebesar 73,84%. Sedangkan untuk dimensi komitmen afektif dan normatif memiliki pengaruh negatif dan signifikan, dengan masing-masing total skor STS dan TS yang sama, yaitu sebesar 72,98%.

2. Interpretasi Hasil Penelitian Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil dari pengujian data, dapat dinyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana hal ini dapat diartikan jika stres kerja yang dirasakan karyawan tinggi maka *turnover intention* karyawan akan tinggi juga, begitupun sebaliknya jika stres kerja yang dirasakan karyawan rendah maka *turnover intention* karyawan akan rendah juga. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dan dapat dikelola sebaik mungkin agar karyawan akan tetap bertahan di perusahaan. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvianti & Verina (2015), bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian lainnya yang seperti dilakukan oleh Syahronica (2015), juga menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi secara positif dan

signifikan terhadap *turnover intention*. Haholongan (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Purba (2018) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Yang terakhir, yaitu penelitian Ahn & Chaoyu (2019) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian t, dimana t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} , yaitu $3,430 > 0,1541$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil pengujian t selanjutnya ditentukan dengan rumusan hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut hipotesis yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi:

- a) H_0 : Stres kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta
- b) H_a : Stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

3. Interpretasi Hasil Penelitian Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Jika dilakukan interpretasi berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka H_0 pada hipotesis ketiga ditolak yang mana dapat dilihat dari perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} ($57,492 > 3,08$). Sedangkan untuk nilai signifikansi yang diperoleh dari uji F sebesar 0,000 dengan demikian 0,000

< 0,05 dan membuktikan bahwa model penelitian komitmen organisasi dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di Sektor *Financial* PT X Jakarta. Untuk hipotesis yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) H₀: Komitmen organisasi (X₁) dan stres kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta
- b) H_a: Komitmen organisasi (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta