

**PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG BUKIT BESTARI**

**SKRIPSI**

**SRI KURNIAWATI  
NIM : 15612324**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG BUKIT BESTARI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**SRI KURNIAWATI  
NIM : 15612324**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG BUKIT BESTARI**

Diajukan Kepada

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh:

SRI KURNIAWATI  
NIM: 15612324

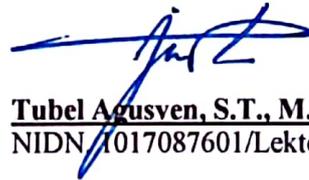
Menyetujui

Pembimbing Pertama,



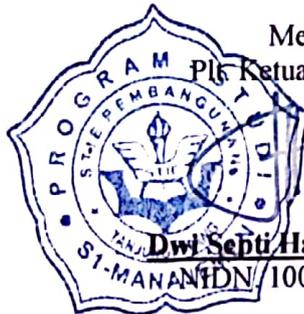
**Imran Ilyas, M.M.**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Pembimbing Kedua,



**Tubel Agusven, S.T., M.M.**  
NIDN/1017087601/Lektor

Mengetahui,  
Plt. Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN/1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG BUKIT BESTARI**

Yang Diperiapkan dan Disusun Oleh :

Oleh:

**SRI KURNIAWATI**  
NIM: 15612324

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh  
Tiga Juni Dua Ribu Dua Puluh dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk  
Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



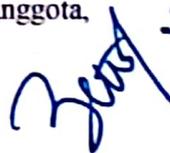
**Imran Ilvas, M.M.**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Sekretaris



**Evita Sandra, S. pd., M.M.**  
NIDN. 1029127202/ Asisten Ahli

Anggota,



**Betty Leindarita, S.E., M.M**  
NIDN. 1030087301/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 23 Juni 2020  
Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



Ketua

**Charly Marlinda, SE., M.Ak. Ak. CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Sri Kurniawati  
Nim : 15612324  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,35  
Program Studi / Jenjang : Manajemen/ Strata – 1 (satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Stres Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada  
PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Mei 2020



Penyusun

**SRI KURNIAWATI**  
NIM : 15612324

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'alamin

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini aku persembahkan untuk keluargaku tercinta terutama

Bapak Sri Sunaryono dan Ibu Sopiyaatun

Bapak Dr. Firmansyah L. Tobing, S.H., M.M., M.K.n

Keluargaku Tercinta

Untuk kamu insyaallah masa depanku

Sahabatku, Desy, Annisa, Cika, Juwita, Melvina, Ela, dan Sahabat

Manajemen Malam 3

Bapak Yudi Syafrianto, SE dan Rekan-rekan

qq. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang

Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya,

Terimakasih untuk kasih dan sayang yang selalu diberikan kepadaku,  
semoga apa yang aku persembahkan ini bisa membuat kalian bangga kepadaku

Serta,

Ku persembahkan skripsi ini kepada

Almamterku Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Pembangunan Tanjungpinang

## HALAMAN MOTTO

SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN ITU ADA KEMUDAHAN,  
MAKA APABILA KAMU TELAH SELESAI DARI SUATU URUSAN,  
KERJAKANLAH DENGAN SUNGGUH-SUNGGUH  
URUSAN YANG LAIN, DAN HANYA KEPADA TUHANMULAH  
HENDAKNYA KAMU BERHARAP.

(Q.S AL-INSIRAH, 6-8)

KAMU TIDAK BISA KEMBALI DAN MENGUBAH MASA LALUMU,  
MAKA DARI ITU TATAPLAH MASA DEPAN DAN JANGAN BUAT  
KESALAHAN YANG SAMA UNTUK KEDUA KALINYA.

PANDANGLAH HARI INI. KEMARIN ADALAH MIMPI. DAN HARI ESOK  
ADALAH VISI. TETAPI, HARI INI SUNGGUH NYATA, MENJADIKAN  
KEMARIN SEBAGAI MIMPI BAHAGIA, DAN SETIAP HARI ESOK  
ADALAH VISI HARAPAN.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Tuhan Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG BUKIT BESTARI”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak., M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen.

6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M sebagai Pembimbing II yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Pimpinan beserta staf PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
9. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik.
10. Sahabat-Sahabat penulis yang banyak mendorong dan memberikan informasi sehingga dapat selesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, 11 Mei 2020

Penulis

**SRI KURNIAWATI**  
NIM: 15612324

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Tinjauan teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Penempatan .....	10

2.1.3	Stres Kerja.....	16
2.1.3.1	Indikator Stres Kerja.....	20
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.2	Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.1.5	<i>Turnover Intention</i> .....	27
2.2	Kerangka Pemikiran.....	32
2.3	Hipotesis .....	32
2.4	Penelitian Terdahulu .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>39</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	39
3.2	Jenis Data .....	39
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4	Populasi dan Sampel .....	40
3.4.1	Populasi .....	40
3.4.2	Sampel .....	41
3.5	Defenisi Operasional Variabel.....	42
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	43
3.7	Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian .....	45
3.7.1.1	Uji Validitas .....	45
3.7.1.2	Uji Reliabilitas .....	46
3.7.2	Analisis Asumsi Klasik.....	47
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	47
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.7.2.3	Uji Autokorelasi.....	48
3.7.2.4	Uji Multikolinearitas .....	48
3.7.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.4	Uji Hipotesis .....	50

3.7.4.1 Uji T (T-test) .....	51
3.7.4.2 Uji F (F-test) .....	53
3.7.5 Koefisien Determinasi .....	54
3.7.6 Analisis Jalur.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	58
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	59
4.1.3 Uji Kualitas Data .....	60
4.1.3.1 Uji Validitas.....	60
4.1.3.2 Uji Realibilitas.....	61
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden .....	62
4.1.4.1 Tanggapan Responden untuk Variabel Penempatan .....	62
4.1.4.2 Tanggapan Responden untuk Variabel Stres Kerja.....	64
4.1.4.3 Tanggapan Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	66
4.1.4.4 Tanggapan Responden untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	67
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	69
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	69
4.1.5.2 Uji Heteroskedastitas .....	71
4.1.5.3 Uji Multikolinearitas .....	73
4.1.5.4 Uji Autokorelasi.....	75
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda .....	76
4.1.7 Pengujian Hipotesis .....	78
4.1.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) .....	78
4.1.7.2 Pegujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) ....	80
4.1.7.3 Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	81

4.1.8 Analisis Jalur .....	83
4.2 Pembahasan .....	89
4.2.1 Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Cabang Bukit Bestari Kota Tanjungpinang .....	89
4.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Cabang Bukit Bestari Kota Tanjungpinang .....	89
4.2.3 Pengaruh Penempatan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Pegadaian Cabang Bukit Bestari Kota Tanjungpinang .....	89
4.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Pegadaian Cabang Bukit Bestari Kota Tanjungpinang .....	90
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Pegadaian Cabang Bukit Bestari Kota Tanjungpinang .....	90
4.2.6 Pengaruh Penempatan terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Cabang Bukit Bestari Kota Tanjungpinang .....	90
4.2.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Cabang Bukit Bestari Kota Tanjungpinang .....	91

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel .....	42
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
<b>Tabel 4.2</b> Data Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	60
<b>Tabel 4.3</b> Hasil Uji Validitas .....	61
<b>Tabel 4.4</b> Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian .....	62
<b>Tabel 4.5</b> Tanggapan Responden untuk Variabel Penempatan.....	62
<b>Tabel 4.6</b> Tanggapan Responden Untuk Variabel Stres Kerja.....	64
<b>Tabel 4.7</b> Tanggapan Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	66
<b>Tabel 4.8</b> Tanggapan Responden untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	67
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Normalitas Model 1 .....	69
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Normalitas Model 2 .....	70
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Multikolinearitas Model 1 .....	74
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinearitas Model 2 .....	74
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Autokorelasi Model 1 .....	75
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Autokorelasi Model 2 .....	75
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1.....	76
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 2.....	77
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Pengujian Parsial (Uji t) Model 1 .....	78
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Pengujian Parsial (Uji t) Model 2 .....	79
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Pengujian Simultan (Uji F) Model 1 .....	80
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Pengujian Simultan (Uji F) Model 2 .....	81
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 1 .....	82
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 2 .....	82
<b>Tabel 4.23</b> Tabel Coefficients Analisis Jalur Struktur I.....	83
<b>Tabel 4.24</b> Tabel Coefficients Analisis Jalur Struktur 2 .....	84
<b>Tabel 4.25</b> Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Penempatan, Stres Kerja, Kepuasan dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	32
<b>Gambar 3.1</b> Analisis Jalur .....	55
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas Model 2 .....	70
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas Model 4 .....	71
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1 .....	72
<b>Gambar 4.4</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2 .....	73
<b>Gambar 4.5</b> Diagram Jalur X1 dan X2 terhadap Y1 .....	83
<b>Gambar 4.6</b> Diagram Jalur X1, X2 dan Y1 terhadap Y2 .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Surat Keterangan Objek Penelitian
- Lampiran 4 SPSS
- Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- Lampiran 6 Hasil Cek Plagiat
- Lampiran 7 *Curriculum Vitae*

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG BUKIT BESTARI**

Sri Kurniawati. 15612324. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
Email : [srikurniawati609@yahoo.com](mailto:srikurniawati609@yahoo.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang serta mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis dengan SPSS. Tahapan yang dilakukan yaitu dengan analisis deskripsi jawaban responden, analisis uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis serta analisis jalur.

Hasil dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengujian secara parsial bahwa penempatan dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan penempatan, stres kerja serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* hal ini diketahui karena dari hasil pengujian SPSS yang dilakukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung atau  $0,411 > 0,685$ . Artinya Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung atau  $0,468 > 0,541$ . Artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Penempatan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Pembimbing I : Imran Ilyas, M.M

Pembimbing II : Tubel Agusven, S.T., M.M

## **A B S T R A C T**

### ***THE EFFECT OF PLACEMENT AND WORK STRESS ON WORK SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION IN PT. PEGADAIAN (PERSERO) BUKIT BESTARI BRANCH***

Sri Kurniawati. 15612324. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
**Email :** [srikurniawati609@yahoo.com](mailto:srikurniawati609@yahoo.com)

*The purpose of this study was to determine the effect of placement on turnover intention through job satisfaction at PT. Pegadaian (Persero) Bukit Bestari Tanjung Pinang Branch and find out the effect of work stress on turnover intention through job satisfaction at PT. Pegadaian (Persero) Bukit Bestari Tanjung Pinang Branch.*

*The method in this research is quantitative research, data processing is done using analysis with SPSS. The steps taken are analysis of the description of respondents' answers, analysis of research instrument tests, classic assumption tests, hypothesis testing and path analysis.*

*The results in this study can be seen that partial testing that placement and job stress affect job satisfaction and placement, job stress and job satisfaction affect turnover intention. It is known because from the results of SPSS testing conducted that the calculated  $t$  value is greater than  $t$  table so the significant value is less than 0.05.*

*The coefficient value of the indirect effect is greater than the direct effect or  $0.411 > 0.685$ . This means that Placement significantly influences Turnover Intention through Job Satisfaction. The coefficient value of the indirect effect is greater than the direct effect or  $0.468 > 0.541$ . This means that Job Stress has a significant effect on Turnover Intention through Job Satisfaction.*

*Keyword: Placement, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

*Supervisor I: Imran Ilyas, M.M*

*Supervisor II: Tubel Agusven, S.T., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan bisnis keuangan sedang berkembang pesat di Indonesia. Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Masalah industri keuangan yang paling penting dalam upaya memajukan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Masalah yang terjadi adalah pihak perusahaan untuk mencari SDM yang berkompeten dan mumpuni. Perusahaan justru banyak mengambil SDM tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan sehingga hal ini memberikan dampak terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam industri perbankan syariah. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian anggota perusahaan (Wibowo, 2015).

*Turnover* yang tinggi mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. *Turnover Intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. menyatakan *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pada prakteknya, kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kondisi serta perilaku karyawan di dalamnya. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang menentukan kinerja suatu perusahaan adalah *Turnover Intention*. Widjaja et al. (2011) mengungkapkan bahwa proses *turnover* ditandai dengan suatu kondisi yang disebut dengan *Turnover Intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Seseorang yang berkomitmen rendah pada perusahaan akan terlihat menarik diri dari perusahaan yang pada akhirnya akan mengarah pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover Intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Terjadinya *turnover intention* dapat diketahui merupakan salah satu penyebab dari adanya penempatan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan sehingga karyawan tidak memahami dengan jelas pekerjaan yang dikerjakan, penempatan karyawan yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan maka akan memberikan dampak baik bagi perusahaan, selain itu dapat diketahui faktor terjadinya *turnover intention* merupakan penyebab dari adanya stres kerja dari karyawan sehingga karyawan memiliki tekanan kerja yang tinggi dan memberikan keinginan karyawan untuk dapat keluar dari perusahaan. Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi perputaran karyawan dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja, jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan dampak terhadap karyawan untuk memilih menetap dalam suatu organisasi dan begitu juga sebaliknya. Dapat diketahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu penempatan kerja yang sesuai serta tingkat stres yang didapati karyawan selama bekerja.

Salah satu perusahaan yang berkembang pesat dan paling banyak diminati masyarakat adalah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari, yang beralamat di Jalan Ali Haji, Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau. Dapat diketahui PT. Pegadaian memiliki penawaran kepada nasabah untuk dapat menawarkan penyelesaian masalah tanpa masalah sehingga memiliki ketertarikan bagi nasabah untuk dapat menggunakan jasa pegadaian. Fenomena permasalahan dapat diketahui berkenaan dengan penempatan kerja karyawan didapatkan suatu fenomena masalah dimana bidang kerja yang dikerjakan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini mengakibatkan karyawan cenderung belajar hal-hal dasar dalam bekerja yang merupakan konsep dasar yang bisa didapatkan sesuai bidang pendidikan yang dimiliki. Hal ini

tentunya menjadi perhatian dimana adanya permasalahan berkenaan dengan turnover intention yang akan berdampak terhadap jalannya perusahaan. Berkenaan dengan stres kerja dapat diketahui bahwa karyawan merasakan tekanan stres saat menjalankan tugas karena target yang tidak tercapai, selain itu dapat diketahui bahwa karyawan belum dapat memahami secara jelas tugas yang dikerjakan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan. Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang permasalahan beban kerja baik dapat diketahui secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak, banyak tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada kejenuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Sering terjadinya keluar masuk karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang dapat diketahui sepanjang tahun 2018 karyawan yang masuk pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang yaitu sebanyak 14 orang dan jumlah ini juga tidak berbanding jauh dengan karyawan yang keluar yaitu berjumlah 11 orang, hal ini tentunya terjadinya indikasi adanya tingkat perputaran karyawan yang cukup banyak pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

Berdasarkan pemaparan hal tersebut diatas dapat diambil suatu judul penelitian dengan judul : **PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
6. Apakah penempatan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
6. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh penempatan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang secara parsial maupun simultan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi instansi dan bagi peneliti.

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penelitian tentang pengaruh penempatan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan untuk instansi dalam hal ini PT. Pegadaian tentang pengaruh penempatan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variable penelitian dimana dalam penelitian ini, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang diambil yang disertai dengan jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, batasan operasional variabel beserta teknik analisis data yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan dengan pengujian secara statistik menggunakan SPSS dimana dalam pengujian validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi yang terdiri dari uji parsial dan simultan serta koefisien determinasi.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan daripada usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam setiap organisasi atau perusahaan di mana antara manusia dengan perusahaan terjalin suatu hubungan yang saling membutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerjanya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu Manajemen, dan untuk memahami pengertiannya, berikut ini adalah pendapat menurut beberapa ahli mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain yaitu :

Menurut Hasibuan (2011) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Hal tersebut senada dikatanakn oleh Siagian (2010) dimana manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi,

pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen personalia atau sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dari beberapa definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal karyawan di dalam suatu organisasi dan merupakan manajemen yang mengatur sumber daya manusia serta faktor produksi tenaga kerja dengan segala permasalahannya, agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien dengan memberikan sumbangan yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.2 Penempatan**

Penempatan merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya pencocokan bidang tugas dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud. Dalam manajemen sumber daya manusia penempatan karyawan sesuai dengan tempat dengan kompetensi yang dimiliki merupakan hal penting untuk dapat diperhatikan dimana hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2010) dimana sumber daya manusia merupakan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Rivai & Sagala (2014) penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. Lain halnya menurut Setiadi (2010) Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai. Selain itu Menurut Siswanto (2010) Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Menurut Tjutju Yuniarsih (2011) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan, seorang pegawai juga harus bisa mempertanggungjawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya. Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beerapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi rinci harus disiapkan untuk

melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika intruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siaplah tenaga kerja dipekerjakan.

Menurut Siswanto (2010) prosedur penempatan kerja adalah suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah. Flippo (Hasibuan, 2014) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan :

1. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
3. Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (*misplacement*) maka perlu ditindak lanjuti suatu program penyesuaian kembali (*readjustment*) pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

1. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
2. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Selain prosedur penempatan kerja, dalam manajemen sumber daya manusia penempatan kerja juga harus memiliki tujuan. Tujuan penempatan kerja adalah untuk

menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai sesuai minat dan kemampuannya.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu, 1. Kemampuan, 2. Kecakapan, 3. Keahlian Selain dari tujuan penempatan kerja, ada juga prinsip-prinsip dari penempatan kerja. Prinsip penempatan kerja dalam manajemen sumber daya manusia adalah pegangan hidup yang diyakini dalam menempatkan pegawai supaya tujuannya bisa tercapai.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan Kerja yaitu :

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

2. Prinsip Demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip *the right man on the right place*.

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*.

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah.

Prinsip ini di terapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, di butuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip Kesatuan Tujuan.

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip Kesatuan Komando.

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja.

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Tjutju Yuniarsih (2011) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan yang dikutip dari Schuler dan Jackson (1997) bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor Prestasi Akademis Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikanpun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan.
2. Faktor Pengalaman Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.
3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga.

Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.

4. Faktor Status Perkawinan Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita.

Tjutju Yuniarsih (2011) mengemukakan tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu Pendidikan yang seharusnya dimana pendidikan yang harus dijalankan, Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan Kerja Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan Kerja Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
4. Pengalaman Kerja Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

### **2.1.3 Stres Kerja**

Dalam rangka memperjelas uraian penulisan ini dan untuk mendapat pengertian-pengertian yang lebih mendasar sesuai dengan judul yang diketengahkan, maka akan diuraikan konsep teori yang berkaitan dengan permasalahan tersebut.

Menurut Robbins (2016) stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Handoko & Megita (2014) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hal ini dapat berakibat pada diri karyawan sehingga berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Hal ini didukung oleh pendapat Siagian (2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Menurut Mangkunegara (2016) Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pembangkit stres. Karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan untuk bekerja, hal ini menjadikan lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang pekerja.

Selain menimbulkan rasa bahagia, bekerja bisa menyebabkan stres. Pekerjaan yang monoton akan menjadikan pekerja menjadi jenuh, pekerjaan yang melampaui berat di luar kemampuan kita, akan membebani kita, akibatnya nanti para karyawan ketika bekerja akan mengalami stres.

Menurut Mangkunegara (2015) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Lebih lanjut Mangkunegara mengatakan

bahwa” penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, perbedaan nilai antara dengan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja”.

Sebenarnya stres dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja seseorang sebagaimana yang dikatakan oleh Handoko & Megita (2014) bila tidak ada stress , tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Sebenarnya stres kerja dapat diatasi atau dikurangi sebagaimana pernyataan Handoko & Megita (2014) yang menyatakan ”untuk mengurangi stres adalah dengan merancang kembali perencanaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka”. Lebih lanjut Handoko menyatakan ”desain pekerjaan juga dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu, dan kemenduan perencanaan. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja, dan partisipasi dapat ditingkatkan”. Dengan hal tersebut stres kerja yang dialami pegawai dapat berkurang dan sebaliknya terjadi peningkatan kerja dan bahkan mampu berprestasi kerja.

Menurut Robbins (2010) faktor-faktor keorganisasian meliputi budaya perusahaan, pekerjaan seseorang, dan kondisi kerja. Budaya perusahaan banyak berhubungan dengan stres. Gaya kepemimpinan sering mempengaruhi suasana. Di samping itu, persaingan yang didorong oleh sistem balas jasa organisasi untuk promosi,

kenaikan bayaran, dan status juga bisa menambah masalah. Menurut Handoko & Megita (2014) ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*". Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan. Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Upan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stress "*off-the-job*" antara lain :

1. kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Artini (2011) menyatakan faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, menua, dan lain-lain.

Putra & Sudharma (2016) mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

### **2.1.3.1 Indikator Stres Kerja**

Indikator stress kerja mengacu kepada pendapat Robbins (2016) yang menyatakan ada 4 sumber stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

## 2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

## 3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

## 4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa

kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka pegawai tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu.

Menurut Sedarmayanti (2009), “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang pegawai akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Davis (2012) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Ketiga bagian sikap itu membantu para pimpinan memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya, terdapat dampak bolak balik yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

Perasaan ketidakpuasan kerja pegawai muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat instansi seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seperti halnya dinyatakan oleh Mathis (2016), kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antar supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut Rahman (2013) kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (*supervisor*), dan rekan kerja. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaannya dalam. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja pegawai seharusnya dapat dideteksi oleh organisasi. Variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, and job performance*. Mengutip pendapat tersebut Irianto (2011) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi

menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan organisasi.

Mengacu pada pendapat diatas bahwa dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan, yaitu produktivitas kerja menurun dan efektivitas lainnya seperti menurunnya kesehatan fisik mental, berkurangnya kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan tingginya tingkat kecelakaan.

#### **2.1.4.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja menjadi pembahasan yang penting untuk diketahui karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, instansi atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

## 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sugijono (2015) sebagai berikut:

### 1. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap pegawai. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para pegawai yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

### 2. Perlakuan yang adil

Setiap pegawai ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

### 3. Ketenangan bekerja

Setiap pegawai menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

### 4. Perasaan diakui

Pada setiap pegawai terdapat perasaan ingin diakui sebagai pegawai yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti : olah raga, kesenian dan lain-lain.

### 5. Penghargaan atas hasil kerja

Para pegawai menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar pegawai merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

#### 6. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para pegawai bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

### **2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat lima indikator menurut Sutanto dan Jeffry Wibowo (2013) yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah. Pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan;
2. Pekerjaan itu sendiri. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal;
3. Rekan kerja. Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan

kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat;

4. Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan pegawai umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin;
5. Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

### **2.1.5 *Turnover Intention***

Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Semakin keras intense seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar kecenderungan ia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut.

Intensi untuk berperilaku dapat menjadi perilaku sebenarnya hanya jika perilaku tersebut ada di bawah control individu yang bersangkutan. Individu tersebut memiliki pilihan untuk memutuskan menampilkan perilaku tertentu atau tidak sama sekali

(Narimawati, 2011). Sampai seberapa jauh individu itu akan menampilkan perilaku, juga tergantung, pada faktor-faktor motivasional. Salah satu contoh dari faktor non motivasional adalah ketersediaan kesempatan dan sumber yang dimiliki seperti uang, waktu dan bantuan dari pihak lain). Secara kolektif, faktor-faktor ini mencerminkan control actual terhadap perilaku. Jika kesempatan dan sumber-sumber yang dimiliki tersedia dan terdapat intense untuk menampilkan perilaku, maka kemungkinan perilaku itu muncul, sangatlah besar.

Arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Manurung, 2012).

Intensi *turnover* ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover* nya. Menurut Haholongan (2018) Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

1. Kepuasan kerja

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

2. Komitmen organisasi dari karyawan

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepa keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

3. Kepercayaan terhadap organisasi

Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.

4. *Job insecurity*

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam berbagai studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor – faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (Manurung & Ratnawati, 2012):

### 1) Usia

Tingkat turnover yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Turnover intention lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda dari pada karyawan yang lebih tua.

### 2) Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover-nya. Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan turnover tersebut.

### 3) Tingkat pendidikan dan intellegensi

Mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

#### 4) Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambarandiri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

Variabel keinginan berpindah berhubungan secara signifikan dengan dan dapat digunakan untuk meramalkan tingkat perputaran yang sesungguhnya seperti ditunjukkan studi-studi sebelumnya yang menggunakan variabel keinginan berpindah dan tingkat *turnover* sekaligus, dengan demikian, organisasi dapat mengevaluasi hasil studi sehubungan dengan tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi.

Menyatakan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Penyebab *turnover* antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Dimensi dari *turnover intention* menurut Hom and Griffeth (Ngantung et al., 2015) yaitu :

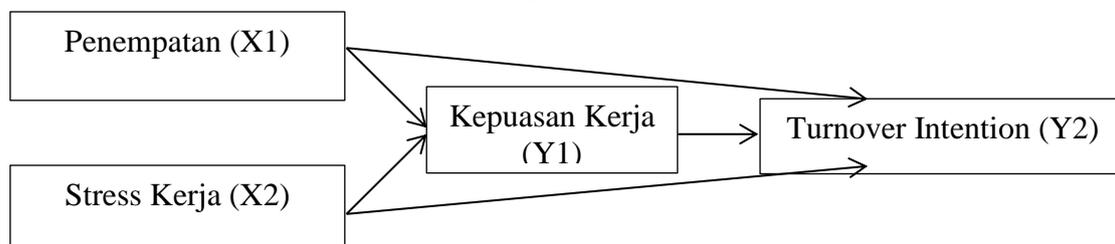
1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. Individu ingin meninggalkan organisasi.
4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan yang dipaparkan dapat dibuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Peneliti, 2020

Berdasarkan dari gambar kerangka pemikiran diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini dapat dijelaskan nantinya pengaruh secara parsial antar masing-masing variabel penempatan dan stres kerja terhadap Turnover intention antar variabel secara parsial serta pengaruh secara simultan.

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran serta landasan teoritis ini adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.

Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

- H2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H3 : Diduga penempatan berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H4 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H6 : Diduga penempatan berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H7 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

1. Tesha Jovi Amany (2016) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung). Persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:  $Y = 4.817 + 0,224 X1 + 0,141 X2 + (-0,166) X3 + e$ . Hasil pengujian hipotesis alternatif pertama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap turnover intentions. Hal tersebut dapat dilihat dari thitung > ttabel,  $5.816 > 1,981$  dan sig t (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan para pegawai karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak

dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan merupakan contoh pemicu stres. Hasil pengujian hipotesis alternatif kedua menunjukkan bahwa kepuasan tingkat gaji berpengaruh terhadap turnover intentions. Hal tersebut dapat dilihat dari thitung  $>$  ttabel,  $3.230 > 1,981$  dan sig t  $(0,002) < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya gaji berpengaruh terhadap keinginan seorang auditor untuk memutuskan keluar dari tempat pekerjaan. Keinginan untuk pindah pekerjaan mungkin dilakukan oleh para auditor junior atau para fresh graduate karena beberapa KAP memberikan gaji berdasarkan UMP sehingga mereka menjadi auditor hanya sebagai batu loncatan. Jika ada perusahaan yang bisa memberi mereka pekerjaan dengan tingkat gaji lebih tinggi para auditor tersebut kemungkinan akan berpindah kerja. Hasil pengujian hipotesis alternatif ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turnover intentions. Hal tersebut dapat dilihat dari thitung  $<$  ttabel,  $-4.162 < 1,981$  dan sig t  $(0,000) < (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pemimpin sudah mampu memberikan inspirasi dan mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik namun hal itu tidak mengurangi niat dan perasaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Yannik Aryanti (2018) Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Hasil Uji t untuk variable kompensasi (X1) di peroleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,907 > 1,666$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima, artinya kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Hasil Uji t variable penempatan kerja (X2) di peroleh nilai t hitung  $< 1,666$  dan signifikan  $> 0,05$  ( $0,030 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya penempatan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Y). Hasil Uji t variable beban kerja (X3) di peroleh bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5,619 > 1,666$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya beban kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Y). Dari Hasil uji F memperlihatkan nilai f hitung =  $13,201 > 2,73$  (f tabel) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti bahwa secara bersama – sama atau simultan kompensasi, penempatan dan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam.
3. Ardhinia Padmarani Sabilla (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara). Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Data dalam

penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang telah disebar pada driver online nusantara sebanyak 53 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode nonprobability sampling atau teknik pengambilan sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi stres kerja 1,911 dengan t sig. 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi pula turnover intention karyawannya.

4. Sewwandi (2016) *The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka*. Studi ini berupaya mengidentifikasi dampak tekanan kerja terhadap niat berpindah antar operator mesin di perusahaan pakaian terkenal di Sri Lanka. Karena tingkat pergantian yang tinggi di antara operator mesin, Saat ini industri pakaian jadi Sri Lanka menghadapi kesulitan yang lebih besar dan dicatat bahwa sedikit upaya yang telah dilakukan oleh para peneliti untuk mengintegrasikan tekanan pekerjaan dengan niat pergantian dalam literatur Sri Lanka. Oleh karena itu masalah penelitian ini adalah untuk menyelidiki "Bagaimana stres kerja menyebabkan dampak pada niat berpindah antar operator mesin di perusahaan pakaian terkenal di Sri Lanka". Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian campuran dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikelola sendiri yang terdiri dari 23 pertanyaan dengan lima poin skala Likert mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Selain itu, data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dengan sepuluh karyawan yang mengundurkan diri. Di

bawah metode pengambilan sampel universal, data dikumpulkan dari 90 operator mesin yang saat ini dipekerjakan di perusahaan pakaian jadi yang dipilih. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan paket komputer SPSS yang memiliki analisis univariat dan bivariat. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ada dampak positif dari stres kerja pada niat berpindah antar operator mesin di perusahaan pakaian terkenal di Sri Lanka. Disimpulkan bahwa ada dampak positif dari stres kerja pada intensi turnover yang berarti bahwa mayoritas operator mesin memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Lebih lanjut, penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa manajer perusahaan pakaian harus mendapatkan langkah-langkah strategis untuk mengurangi stres kerja dan intensi turnover di antara karyawan.

5. Adi Lukan Hakim (2018) *The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja, stres kerja terhadap komitmen organisasi, stres pada turnover intention, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja pada turnover intention, komitmen organisasi terhadap turnover intention, dan pengaruh tidak langsung stres kerja pada turnover intention melalui kepuasan kerja, stres kerja pada turnover intention melalui komitmen organisasi, stres kerja menuju komitmen organisasi melalui kepuasan, dan stres kerja untuk turnover intention melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Desain penelitian

ini adalah. Dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 203 karyawan kontrak dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Kemudian, sampel dalam penelitian ini adalah 135 karyawan PT Infomedia Solusi Humanika - Malang, Jawa Timur yang dipilih secara acak untuk memenuhi instrumen. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan intensi turnover, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan intensi turnover, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. pada intensi turnover, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover melalui komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover melalui komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen turnover. dan dampak signifikan pada niat berpindah melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Melalui hasil ini, peneliti selanjutnya dapat menggunakan sebagai referensi yang dapat dikembangkan serta menambahkan variabel lain dengan teknik atau pendekatan mendalam untuk membuatnya berharga.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif, metode kuantitatif yaitu digunakan untuk menguji dan membuktikan kebenaran suatu teori atau mencocokkan teori dengan fenomena yang ada. Menurut Dantes, Nyoman (2012: 51), penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena / peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya, penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) **Data Primer**

Menurut Widoyoko, Eko Putro (2012:22), data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara dan hasil pengisian angket (kuesioner).

b) **Data Sekunder**

Menurut Sunyoto (2011) data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi

kepuustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dengan metode penyebaran kuesioner, dapat diketahui kuesioner dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena-fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

STS = Sangat tidak setuju, diberi skor 1

TS = Tidak setuju, diberi skor 2

R = Ragu-ragu, diberi skor 3

S = Setuju, diberi skor 4

SS = Sangat setuju, diberi skor 5

### **3.4 Populasi dan Sample**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi disebut sebagai totalitas subjek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara sensus (sampel jenuh) karena mencangkup seluruh lemen dalam populasi. Penggunaan populasi

sebagai subjek penelitian disebabkan terjangkaunya jumlah populasi karena jumlah populasinya terbatas dan kecil. Sensus merupakan penelitian yang dianggap dapat mengungkapkan ciri-ciri populasi (parameter) secara akurat dan komprehensif, sebab dengan menggunakan seluruh unsur populasi sebagai data, maka gambaran tentang populasi tersebut secara utuh dan menyeluruh akan diperoleh. Di dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang bukit bestari. Dimana jumlah karyawan sebanyak 37 orang pada tahun 2019.

### **3.4.2 Sample**

Sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sample menurut Suharsimi (2013) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian lebih akurat untuk mendapatkan sample. Jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Dalam penelitian ini digunakan sample dari semua populasi berdasarkan data jumlah karyawan penelitian populasi kurang dari 100 orang. Seperti dikatakan diatas karena populasi tidak mencapai 100 orang dalam penelitian ini tidak perlu ditentukan sample. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 37 orang.

### **3.5 Definisi Oprasional Variabel**

Pada penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah semangat kerja , variabel terikat merupakan variabel yang menjadi pusat peneliti, kemudian variabel bebasnya (*independent variabel*) adalah Penempatan ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ), variabel

bebas adalah yang mempengaruhi variabel Turnover Intention (*dependent variabel*) baik yang pengaruhnya positif maupun negatif.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Oprasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Penempatan (X <sub>1</sub> )	Penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. (Rivai & Sagala, 2014)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Keterampilan Kerja 4. Pengalaman Kerja  (Tjutju Yuniarsih, 2011)	Skala likert
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara, 2015)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur Organisasi  (Robbins, 2016b)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Sedarmayanti, 2009)	1. Pembayaran, seperti gaji dan upah. 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Promosi pekerjaan. 5. Kepenyeliaan (supervisi).  (Sutanto, Jeffry Wibowo, 2013)	Skala Likert
Turnover Intention (Y <sub>2</sub> )	Intensi <i>turnover</i> adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Manurung, 2012)	1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi. 2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Individu ingin meninggalkan organisasi. 4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. 5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.  Hom and Griffeth (1991) dalam (Ngantung et al., 2015)	Skala likert

Sumber : Data Sekunder yang Diolah, (2020)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Langkah–langkah atau prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu suatu proses yang dilakukan untuk mencari kesalahankesalahan atau ketidakserasian dari data yang terkumpul.
2. *Coding*, yaitu pemberian angka-angka tertentu, proses identifikasi, dan klasifikasi data penelitian data ke dalam skor numeric atau karakter symbol.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa proses coding dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a. Klasifikasi Kode Pertanyaan :

- Variabel X1 pada setiap pertanyaannya diberikan kode X1.Q1 dst
- Variabel X2 pada setiap pertanyaannya diberikan kode X2.Q1 dst
- Variabel Y1 pada setiap pertanyaannya diberikan kode Y1.Q1 dst
- Variabel Y2 pada setiap pertanyaannya diberikan kode Y2.Q1 dst

b. Klasifikasi Identitas Responden :

- Kode Responden ditandai dengan angka 01 untuk responden 1 dan seterusnya
- Responden berjenis kelamin laki-laki diberikan kode (L) dan Perempuan (P)

3. *Scoring*, yaitu kegiatan pemberian skor (bobot) pada jawaban kuesioner. Skor yang dipergunakan adalah skala likert, yaitu dibuat lebih banyak kemungkinan para konsumen untuk menjawab dalam berbagai tingkat bagi

setiap butir pertanyaan. Adapun skala skor yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Sangat Tidak Setuju diberi kode STS dengan skor (1)
- Tidak Setuju diberi kode TS dengan skor (2)
- Ragu-Ragu diberi kode R dengan skor (3)
- Setuju diberi kode S dengan skor (4)
- Sangat Setuju diberi kode SS dengan skor (5)

4. *Tabulating*, yaitu pengelompokan data dan nilai dengan susunan yang teratur dalam bentuk tabel. Berikut merupakan contoh tabulating yang dibuat dalam proses penyusunan skripsi :

No. Resp	X1			X2			Y		
	1	2	3	1	2	3	1	2	4
1									
2									

Sumber : Rancangan Tabulasi Penelitian, 2019

Pada tabulasi hal- hal yang dicantumkan yaitu nomor responden serta tanggapan responden berdasarkan pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Terkait dengan sifat penelitian yaitu membuat analisis statistic deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan, penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan (Ghozali, 2011). Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, penjelasan kelompok melalui modus, mean,

dan variasi kelompok dengan rentang dan simpangan baku, digunakan untuk menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. Selanjutnya sebelum melakukan analisis regresi linier dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui distribusi normalitas data dalam penelitian dengan pengujian uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedaditas, dan uji autokorelasi.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, analisa regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

### **3.7.1 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Untuk mendukung analisis regresi perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan item kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Adapun metode yang digunakan pada program tersebut dalam menguji kevalidan kuesioner adalah dengan menggunakan metode *person correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antar skor tiap item dengan skor total (Ghozali, 2011). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda

bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka korelasi nilai  $r$  yang menunjukkan besar nilai kevalidan.

Menurut Duwi Priyatno (2010), metode pengambilan keputusan pada uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Menggunakan batasan  $r_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi 0,05 dan diuji dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
  - b. Apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah alat pengukur tersebut *reliable*. Jika nilai *Cronbach alpha*  $\geq 0,6$  menunjukkan bahwa pengukur yang kita gunakan dianggap *reliable* artinya jawaban responden akan cenderung sama, walaupun diberikan kepada orang dan bentuk pertanyaan berbeda.

Terkait dengan sifat penelitian ini yaitu menggambarkan secara deskriptif dan pengujian hipotesis, maka data yang telah diolah, disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi, grafik dan menggunakan statistik analitik untuk selanjutnya dianalisis lebih lanjut. Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dengan regresi linear untuk

analisa variabel sebagai prediktor dan regresi linear berganda untuk analisa asosiasi variabel. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

### **3.7.2 Analisis Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Menurut Santoso (2010) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Santoso (2010) Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi dengan analisis dasar. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.tertentu sperti titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y.

### 3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DWtest). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

### 3.7.2.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation factor (VIF) pada medel regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai

nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

### 3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2011) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap satu variabel dependen yaitu Semangat Kerja ( $Y$ ) dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing  $Y$  berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y_1$  = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Penempatan

$X_2$  = Stres Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$ , = Koefisien regresi Penempatan (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$b_2$  = Koefisien regresi Stres Kerja (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Persamaan regresi linear berganda selanjutnya sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y_2$  = Turnover Intention

$X_1$  = Penempatan

$X_2$  = Stres Kerja

$X_3$  = Kepuasan Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$ , = Koefisien regresi Penempatan

$b_2$  = Koefisien regresi Stres Kerja

$b_3$  = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2011), hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata signifikan. Dalam hipotesis terdapat hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) yaitu sebagai berikut:

- a. **Hipotesis nihil atau nol hipotesis ( $H_0$ )** adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.

- b. **Hipotesis alternative atau hipotesis kerja (Ha)** adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Menurut Santoso (2010) Interpretasi analisis jalur adalah dengan cara menguji hipotesis dengan melihat signifikan atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel dalam penelitian dengan melihat kriteria pengujian hipotesis.

#### 3.7.4.1 Uji t (t-test)

Menurut Ghazali (2011), uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu ( $X_1$ ), dan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu ( $Y$ ). Dapat diketahui kriteria dalam penelitian ini untuk mengetahui  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak adalah sebagai berikut:

$H_a$  Diterima dan  $H_0$  Ditolak jika :

$$t_{hitung} > t_{tabel} \text{ dan } Sig. < 0,05$$

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a.  **$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < \alpha$ .**

Berdasarkan ketentuan diatas jika dikaitkan dengan penelitian adalah sebagai berikut :

$H_1$  : Adanya pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang

- H2 : Adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H3 : Adanya pengaruh penempatan terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H4 : Adanya pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang
- H5 : Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang

**b.  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > \alpha$ .**

Berdasarkan ketentuan diatas jika dikaitkan dengan penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Tidak adanya pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang
- H2 : Tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H3 : Tidak adanya pengaruh penempatan terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.
- H4 : Tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang
- H5 : Tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

### 3.7.4.2 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu menurut Ghozali (2011). Dapat diketahui kriteria dalam penelitian ini untuk mengetahui  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak adalah sebagai berikut:

$H_a$  Diterima dan  $H_0$  Ditolak jika :

$$F_{hitung} > F_{tabel} \text{ dan } Sig. < 0,05$$

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$ .

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat diketahui hipotesis sebagai berikut :

$H_6$  : Adanya pengaruh penempatan, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

- b.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$ .

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat diketahui hipotesis sebagai berikut :

H6 : Tidak adanya pengaruh penempatan, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bukit Bestari Tanjungpinang.

Dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1 (jumlah variabel-1) dan df 2 (n-k-1, n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

### **3.7.5 Koefisien Determinasi**

Menurut Ghazali (2011) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini digunakan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen.

### **3.7.6 Analisis Jalur**

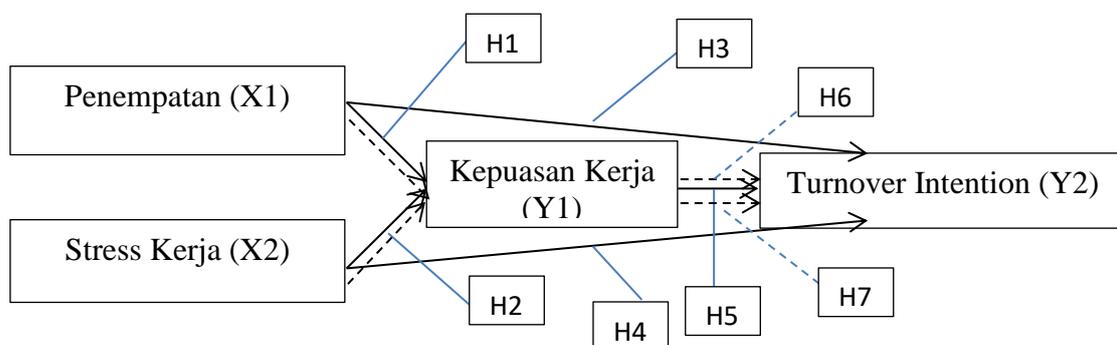
Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Robert D. Rutherford (Ghozali, 2011) menyatakan bahwa “analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika

vatiabel bebasnya mempengaruhi variabel terkait tidak hanya secara langsung tapi jug secara tidak langsung”.

Sebuah diagram jalur, tanda panah berujung ganda (  $\longleftrightarrow$  ) menunjukkan korelasional dan tanda panah satu arah (  $\longrightarrow$  ) menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh langsung dari variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y), jadi secara sistematis path analysis mengikuti pola struktural, sehingga langkah awalnya yaitu dengan merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur (Singarimbun, 2011).

Ghozali (2011), menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Berikut penjelasan analisis jalur yang akan dilakukan dalam penelitian :

Gambar 3.1 Analisis Jalur



Sumber : Peneliti, 2020

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat diketahui analisis jalur dengan penjelasan sebagai berikut :

- H1 : Pengaruh antara penempatan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja
- H3 : Pengaruh antara penempatan terhadap Turnover Intention
- H4 : Pengaruh antara stres kerja terhadap Turnover Intention
- H5 : Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Turnover Intention
- H6 : Pengaruh antara penempatan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja
- H6 : Pengaruh antara stres kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Langkah – langkah menguji analisis jalur sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis dan Persamaan structural.
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
  - a. Gambar diagram jalur lengkap tentukan sub – sub struktural dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan. Hipotesis : naik turunnya variabel endogen (y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X1 dan X2).
  - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan. Hitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan :

$$\text{Persamaan regresi ganda : } Y = b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon_1$$

Pada dasarnya koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari baris data yang telah diset dalam angka baku. Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk

menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat. Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh output yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standardize Coefficient* atau dikenal dengan nilai Beta. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen, maka koefisien path nya adalah sama dengan koefisien korelasi  $r$  sederhana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artini, Y. D. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi sebagai strategi membangun organisasi kompetitif. *Jurnal Nursing Student*.
- Davis, K. dan N. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. (2018). *STRES KERJA , LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERUSAHAAN* *Jurnal Manajemen Indonesia*. 61–67.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia : Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 24(1998), 281–291.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Manurung, M. T. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES widya husada semarang).
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145–157.
- Mathis, J. (2016). Human Resources Management. *Pengaruh Hrm*, 5(3).

- Narimawati, U. (2011). The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. *Journal of Applied Sciences Research*.
- Ngantung, G. R., Kerja, P. S., Berlebihan, K., Lingkukan, D., Terhadap, K., Karyawan, P., ... Pandowo, M. (2015). the Effect of Job Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study At Pt Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. (2016). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI. *Manajemen*.
- Rahman, U. (2013). Efikasi diri, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior pada guru man di sulawesi. *Jurnal Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 16(1)*, 1–15.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek (Edisi 3)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: erlangga.
- Robbins, S. P. (2016a). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*.
- Robbins, S. P. (2016b). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia, 10*, 2006.
- Saefuddin Sjafrri; Bangun, Yuni Ros; Djohar, Setiadi, A. M. (2010). Pemodelan kapabilitas organisasi terhadap kinerja ditinjau dari faktor kepemimpinan-budaya organisasi-perilaku politik dalam organisasi- studi kasus pada kelompok perkebunan kelapa sawit negara dan kelompok perkebunan kelapa sawit swasta. *Jurnal Manajemen Teknologi, (Vol 9, No 3 2010)*. Retrieved from <http://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/mantek/article/view/122>
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com. Retrieved from Mandar Maju website: <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ed 1)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Singarimbun, M. dan E. S. (2011). *Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi*. jakarta:

Pustaka Pelajar.

- Siswanto. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MDSM), Pendekatan Normatif Versus Kontekstual. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*.
- Sugijono. (2015). Penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222. Retrieved from <http://jurnal.polines.ac.id/jurnal/index.php/orbith/search/search?simpleQuery=penilaian+kinerja&searchField=query>
- Sugiyono. (2012a). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Alfabeta*, pp. 1–334. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2012b). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Suharsimi, A. (2013). Metodologi penelitian. In *bumi aksara*.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Unruk Ekonomi*. yogyakarta: CAPS.
- Sutanto, Jeffry Wibowo, E. M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya Di Madiun. *Agora*, 1(3), 1–9.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

## *CURRICULUM VITAE*



Nama : Sri Kurniawati

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 11 Agustus 1997

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : srikurniawati609@yahoo.com

Alamat : Jalan Lembah Purnama No. 2

Pendidikan : -SD Negeri 017 Bukit Bestari  
-Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjungpinang  
-SMA Negeri 4 Tanjungpinang  
-STIE Pembangunan Tanjungpinang