

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei yakni dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Total item pernyataan dalam kuesioner sebanyak 42 item pernyataan, yang terdiri dari 11 item pernyataan mengenai *job stress*, 20 item pernyataan mengenai kepuasan kerja, 6 item pernyataan mengenai komitmen afektif, dan 5 item pernyataan mengenai *turnover intention* karyawan.

Terdapat 59 kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan karyawan Bank BPD DIY Syariah. Penyebaran kuesioner dilakukan setelah mendapat izin penelitian dari pihak bank. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menitipkan kuesioner kepada salah satu pihak perbankan. Pengisian kuesioner dilakukan selama 14 hari, mulai dari tanggal 8 Februari 2019 s/d 22 Februari 2019.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuesioner dalam tabel 4.1 dimana menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang disebarkan sebanyak 59 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total kuesioner yang kembali sebanyak 39 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 20 kuesioner, total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0.

Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah sebanyak 39 kuesioner.

Tabel 4. 1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	59
Kuesioner yang kembali	39
Kuesioner yang tidak kembali	20
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	39

B. Karakteristik Responden Bank BPD DIY Syariah

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan pendapatan/bulan. Peneliti telah merangkum karakteristik responden secara terperinci yang ditunjukkan dalam tabel 4.2.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin:		
1. Perempuan	23	59%
2. Laki-laki	16	41%
Usia:		
1. 20-25 tahun	4	10.3%
2. 26-31 tahun	29	74.4%
3. 32-37 tahun	1	2.6%
4. Diatas 37 tahun	5	12.8%
Posisi Pekerjaan:		
1. Teller	10	25.6%
2. Customer Service	6	15.4%
3. Marketing dan Account Officer	17	43.6%
4. Lainnya	6	15.4%
Lama Bekerja:		
1. 1-3 tahun	14	35.9%
2. 3-6 tahun	12	30.8%
3. 6-10 tahun	7	17.9%
4. Diatas 10 tahun	6	15.4%

Pendidikan Terakhir:		
1. SMA	5	12.8%
2. Diploma/S1	32	82.1%
3. S2	2	5.1%
Pendapatan/bulan:		
1. 1-2 juta	3	7.7%
2. 2-3 juta	5	12.8%
3. 3-5 juta	21	53.8%
4. 5-10 juta	10	25.6%

Sumber: Data kuesioner yang diolah (2019)

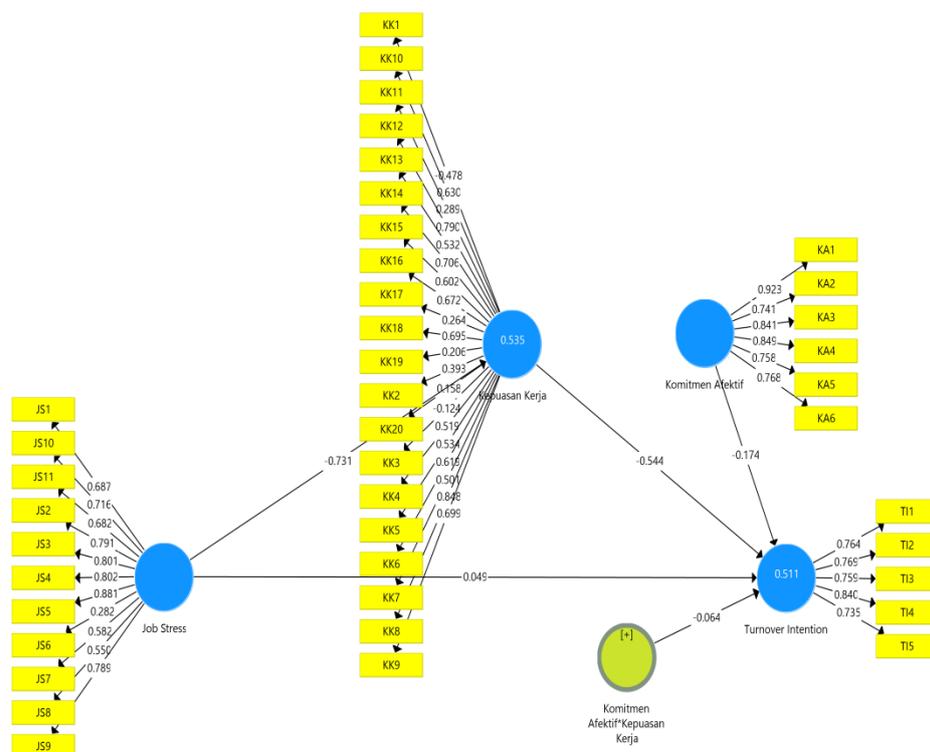
Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang sudah mengisi kuesioner adalah perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase 59% dan responden laki-laki sebanyak 16 orang dengan persentase 41%. Data rentan usia responden mayoritas berkisar antara 26-31 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 74,4% dan usia responden yang paling sedikit adalah di atas 32-37 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%. Untuk posisi pekerjaan, mayoritas responden didominasi oleh marketing dan account officer yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase sebanyak 43,6% dan responden dengan posisi pekerjaan yang paling sedikit adalah posisi customer service yaitu 6 responden dengan persentase sebanyak 15,4%.

Dalam kriteria lama bekerja, mayoritas lama kerja responden yaitu berkisar 1-3 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 35,9% dan lama kerja responden paling sedikit yaitu di atas 10 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 15,4%. Untuk kategori pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang berpendidikan diploma/S1 yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase 82,1% dan responden paling sedikit dalam kategori pendidikan terakhir yaitu S2 yang berjumlah 2 responden dengan

persentase 5.1%. Sedangkan untuk kategori pendapatan/bulan, mayoritas responden berpendapatan 3-5 juta dengan jumlah responden sebanyak 21 orang dengan persentase 53,8% dan responden paling sedikit dalam kategori pendapatan/bulan yaitu 1-2 juta sebanyak 3 responden dengan persentase 7,7%.

C. Uji Validitas

Uji validitas termasuk pada model pengukuran atau disebut juga *outer model*. Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan dua kriteria yakni *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan PLS *Alogarithm* dihasilkan *outer model* sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Tampilan *Output* Model Pengukuran

1. *Convergen Validity*

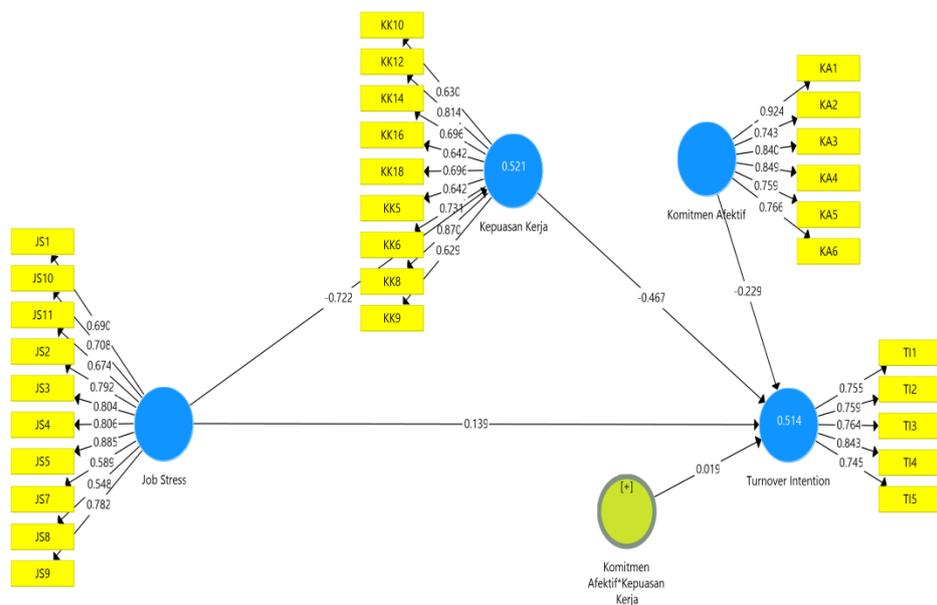
Convergent validity dari *measurement model* atau model pengukuran reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator dengan skor konstruksinya. Pada penelitian ini terdapat empat variabel dengan jumlah 42 indikator yaitu: 11 indikator untuk variabel *job stress*, 20 indikator untuk variabel kepuasan kerja, 6 indikator untuk variabel komitmen afektif, dan 5 indikator untuk variabel *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran pada gambar 4.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel *job stress* diukur dengan indikator JS1-JS11. Semua indikator memiliki nilai faktor loading diatas 0,5 kecuali indikator JS6 yakni 0,282 hal ini juga membuat nilai AVE variabel *job stress* belum memenuhi standar yakni 0,498 dibawah 0,5.
- b. Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator KK1-KK20. Terdapat cukup banyak indikator yang tidak memenuhi standar nilai faktor loading dan membuat nilai AVE menjadi cukup rendah yakni 0,306 dibawah 0,5.
- c. Variabel komitmen afektif diukur dengan indikator KA1-KA6. Semua indikator memiliki nilai faktor loading diatas 0,7 dan dengan nilai AVE diatas 0,5 yakni 0,666.

- d. Variabel *turnover intention* diukur dengan indikator T11-T15. Semua indikator memiliki nilai faktor loading diatas 0,7 dan dengan nilai AVE diatas 0,5 yakni 0,599.

Berdasarkan hasil *outer model* diatas masih ada beberapa indikator yang tidak memenuhi standar nilai faktor loading, maka indikator-indikator tersebut harus dikeluarkan dari model karena memiliki nilai faktor loading kurang dari 0,5 dan tidak signifikan. Berikut adalah hasil *outer model* setelah indikator-indikator yang tidak memenuhi standar dikeluarkan:



Gambar 4. 2
Tampilan *Output Outer Model*

Dengan demikian hasilnya telah memenuhi *konvergen validity*, karena semua nilai faktor loading tiap variabel sudah diatas 0,5 dan untuk nilai AVE tiap variabel juga sudah memenuhi standar yakni diatas 0,5.

Tabel 4. 3
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Job Stress	0.540
Kepuasan Kerja	0,504
Komitmen Afektif	0,666
Turnover Intention	0,599

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

2. *Discriminant Validity*

Uji validitas juga dilihat dari *discriminant validity* yaitu membandingkan masing-masing akar kuadrat AVE terhadap nilai korelasi antar konstruk (Ghozali, 2014). Jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antara konstruk, maka dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hasil *outer* nya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4
Discriminant Validity

	Job Stress	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	Turnover Intention
Job Stress	0,735			
Kepuasan Kerja	-0,712	0,712		
Komitmen Afektif	-0,328	0,602	0,816	
Turnover Intention	0,546	-0,654	-0,525	0,773

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (0.735, 0.712, 0.816, dan 0.773) lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE lebih besar dari 0.5. Dapat dilihat juga

bahwa akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* atau model pengukuran dinyatakan valid karena telah memenuhi *convergen validity* dan *discriminant validity*.

D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk diukur dengan menggunakan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Tabel 4. 5
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Job Stress	0.903	0.920
Kepuasan Kerja	0.874	0.900
Komitmen Afektif	0.898	0.922
Turnover Intention	0.832	0.882

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

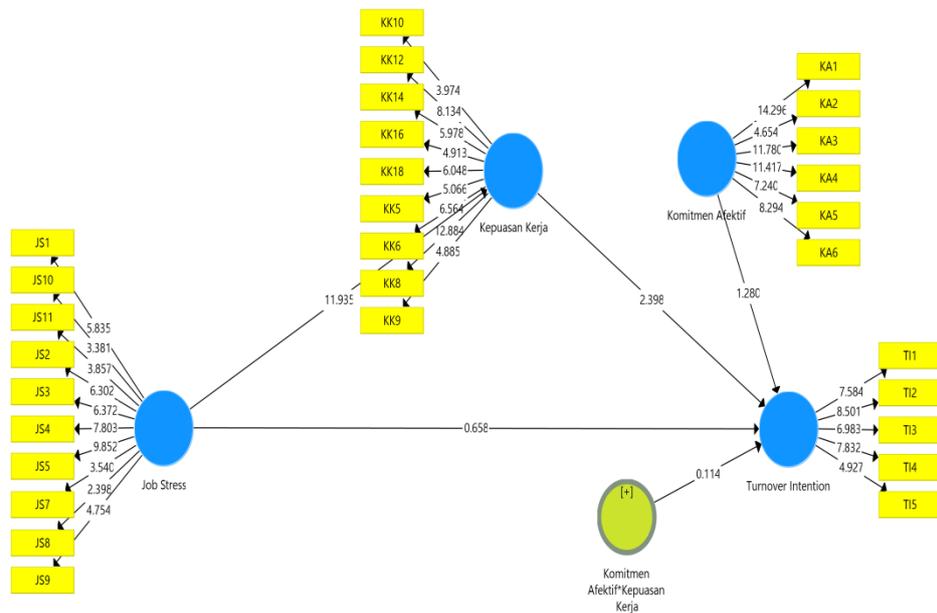
Hasil Output *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk/variabel pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Secara umum *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan lebih dari 0.8, maka reliabilitas dinilai baik.

E. Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner model*) dan Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Model Struktural

Setelah uji validitas dan reliabilitas pada model pengukuran selesai dilakukan dan hasilnya tidak ada masalah atau dinyatakan valid dan reliabel, maka uji selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah

pengujian hipotesis dengan melakukan langkah *bootstrapping* dan dihasilkan *output model* sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Tampilan *Output Inner Model*

Evaluasi *inner model* atau model struktural pada PLS dinilai dengan menggunakan tabel *R-Square* yang telah disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Nilai *R-Square*

Konstruk	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.521	0.508
Turnover Intention	0.514	0.457

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Nilai R² untuk kepuasan kerja sebesar 0.521 yang artinya 52.1% *variance* dari kepuasan kerja dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yakni stress kerja, dan 47.9% *variance* variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor lain. R² pada *turnover intention* sebesar 0.514 yang artinya 51.4% *variance* dari *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen afektif, hal ini menandakan 48.6% *variance* dari variabel dependen ini atau *turnover intention* dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini terdapat 3 poin yang harus diperhatikan pada uji struktural dengan *bootstrapping* diantaranya adalah nilai *Original Sample* (β), *T-statistics*, dan *P-values*. Dengan kegunaannya masing-masing yakni: *original sample* (β) digunakan untuk melihat pengaruh arah hubungan antar konstruk, *t-statistics* digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pada hipotesis, dan yang terakhir adalah *p-value* yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi hipotesis dengan level signifikan yang berbeda. Untuk *t-statistics* dan *p-value* sama-sama digunakan untuk melihat tingkat signifikan antar variabel, dengan kata lain jika *t-statistics* telah melebihi *t-table* maka *p-value* akan secara otomatis signifikan juga, namun pada level tertentu. Adapun *path coefficient* model struktural atau *inner model* dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i> (β)	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>
Job Stress → Kepuasan Kerja	-0.722	11.935	0.000
Job Stress → Turnover Intention	0.139	0.658	0.511
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	-0.467	2.398	0.017
Komitmen Afektif*Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0.019	0.114	0.909

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan nilai *original sample* (β), nilai *T-statistics*, dan *p-values* pada tabel diatas, maka hasil uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: *job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar -0.722, t-statistik 11.935 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan *p-value* 0.000 atau <0.001. Artinya hipotesis pertama didukung.

Hipotesis 2: kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien (*original sample*/ β) sebesar -0.467 yang berarti berpengaruh negatif, dengan nilai t-statistik sebesar 2.398 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan nilai *p-value* sebesar 0.017 lebih kecil dari 0.05. Artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis kedua juga didukung.

Hipotesis 3: *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Dapat dilihat dari tabel *path coefficients* bahwa hasil perhitungan uji *bootstrapping* pada *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan *original sampel* 0.139 dan dengan tingkat signifikansi kurang dari t-tabel yakni 0.658. Namun ketika melihat pengaruh *job stress* terhadap kepuasan kerja, hasilnya berpengaruh negatif signifikan seperti penjelasan pada hipotesis 1, dan kepuasan kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* seperti pada penjelasan hipotesis 2. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positif *job stress* terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 4: komitmen afektif memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa variabel moderasi yaitu komitmen afektif*kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan *original sampel* hanya sebesar 0.019, dengan tingkat signifikansi kurang dari t-tabel yakni 0.114 dan *p-value* 0.909 atau lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen afektif tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Dari hasil uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa ketika pengaruh dari mediator (kepuasan kerja) dimasukkan pada model

penelitian terlihat bahwa *job stress* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan langkah ketika variabel mediasi tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Dengan hilangnya pengaruh langsung variabel independen terhadap dependen dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki mediasi sempurna (*full mediation*).

Dari hasil pengujian empat hipotesis dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang didukung yaitu hipotesis 1, 2 dan 3, sedangkan hipotesis yang tidak didukung dalam penelitian ini yakni hipotesis 4. Secara ringkas rangkuman hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4. 8
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Keterangan
<i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	Didukung
Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	Didukung
<i>Job stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.	Didukung
Komitmen afektif memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Tidak didukung

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari uji *outer* dan *inner model* dengan menggunakan smartPLS 3.0 ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel, menguji peran variabel mediasi yakni kepuasan

kerja serta variabel moderasi yaitu komitmen afektif. *Job stress* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* sebagaimana kepuasan kerja memiliki peran *full mediation* dalam penelitian ini. Berbeda halnya dengan hasil uji hipotesis pada variabel moderasi, dimana komitmen afektif*kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya komitmen afektif tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian *inner model* atau struktural model dalam penelitian ini menunjukkan hampir semua hipotesis terdukung kecuali hipotesis keempat. Berikut akan dibahas lebih lanjut mengenai hasil penelitian ini.

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2000). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan menurun. Hal ini terjadi jika beban pekerjaan yang terlalu berat dirasakan oleh karyawan menjadikannya tidak nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan menjadi tidak puas untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Hipotesis ini terdukung dengan adanya asumsi bahwa apabila tingkat *job stress* karyawan Bank BPD DIY Syariah rendah maka

kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dapat terjadi selama pekerjaan yang dibebankan pada karyawan masih sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan maka akan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak menimbulkan stres tinggi. Kemudian, tingkat stres yang rendah akan membuat seorang karyawan merasa puas dengan apa yang telah ia kerjakan.

Hipotesis juga telah dibuktikan dengan hasil yaitu nilai koefisien beta sebesar -0.722 , t -statistik 11.935 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan p -value 0.000 atau <0.001 yang berarti bahwa *job stress* memang berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Akwan, dkk (2016), Ariana dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja akan terbentuk apabila ada kesesuaian antara beban pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang diterima oleh karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan atau diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan yang terjadi, atau bahkan apa yang didapatkan karyawan lebih dari harapannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan pastinya akan bekerja lebih

produktif lagi dan akan bertahan di perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin menurun tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY tinggi maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menjadikan seorang karyawan merasa nyaman dan tidak berniat untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil yaitu nilai koefisien (*original sample/β*) sebesar -0.467, dengan nilai t-statistik sebesar 2.398 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan nilai *p-value* sebesar 0.017 lebih kecil dari 0.05 dimana berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY Syariah memang berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Andayani (2014), serta Tadampali, dkk (2016) yang membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

Job stress yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job stress* karyawan di tempat kerja

maka semakin tinggi niat untuk berpindah karena ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila *job stress* menurun akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk tidak keluar dari tempat kerjanya.

Asumsi tersebut didukung dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini dimana *job stress* yang rendah akan menurunkan niat para karyawan Bank BPD DIY Syariah untuk keluar atau berpindah ke pekerjaan lain. Namun, *job stress* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan *original sampel* 0.139 dan dengan tingkat signifikansi kurang dari t-tabel yakni 0.658.

Dengan demikian peneliti menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Hasil yang didapatkan adalah *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi t-statistik lebih besar dari t-tabel yakni sebesar 11.935. Dilanjutkan pada pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang hasilnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikansi t-statistik lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2.398 dan *p-value* lebih kecil dari 0.05 atau dibawah 5% yakni 0.017. Artinya ketika *job stress* yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY Syariah rendah maka

kepuasan kerja akan meningkat dan niat untuk berpindah atau *turnover intention* akan menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2015) dan Akwan, dkk (2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

4. Hipotesis keempat menyatakan bahwa komitmen afektif memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* hipotesis keempat pada penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen afektif tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana variabel moderasi (komitmen afektif*kepuasan kerja) menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.019, t-statistik 0.114 dan *p-value* sebesar 0,909 jauh lebih besar dari 0,05. Artinya komitmen afektif tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukirno dan Nafiudin (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Walaupun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Sukirno dan Nafiudin, namun mereka juga menjelaskan bahwa diantara 3 dimensi yang diukur dalam penelitian tersebut yaitu dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif, dimensi terkuat adalah

dimensi komitmen kontinuans yang dimiliki oleh para karyawan, sedangkan dimensi terlemah yang dimiliki oleh para karyawan adalah dimensi komitmen afektif.

Apabila dilihat dari karakteristik responden dari lamanya karyawan bekerja di Bank BPD DIY Syariah menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 35,9%. Angka tersebut lumayan besar jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun yakni hanya sebesar 17,9%. Hal tersebut menandakan bahwa umumnya masih banyak karyawan baru yang bekerja di Bank BPD DIY Syariah, artinya bukanlah komitmen afektif yang dimiliki oleh para karyawan pada umumnya, namun bisa jadi komitmen lainnya seperti komitmen kontinuans atau komitmen normatif. Maka dari itu komitmen afektif tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah terhadap *turnover intention*, melainkan mungkin dimoderasi oleh komitmen kontinuans dan komitmen normatif atau bahkan dimoderasi oleh variabel lainnya yang tidak diukur dalam penelitian ini.