

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Profil Bank Tabungan Negara



**Gambar 4.1**

#### **Logo Bank Tabungan Negara**

Bank Tabungan Negara atau Bank BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897. Pada tahun 1942, pada masa pendudukan Jepang di Indonesia, bank ini dibekukan dan digantikan dengan Tyokin Kyoku.

Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia bank ini diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan diubah menjadi Kantor Tabungan Pos. Nama dan bentuk perusahaan selanjutnya berubah beberapa kali hingga akhirnya pada tahun 1998 diubah menjadi nama dan bentuk resmi yang berlaku saat ini yaitu di Bank Tabungan Negara setelah proklamasi kemerdekaan mendasari pengambilalihan Tyokin Kyoku dari pemerintah Jepang. Bank BTN diprakarsai oleh bapak

Darmosoetanto dan diganti dengan nama Bank Tabungan Pos dan beliau ditunjuk oleh pemerintah sebagai direktur utama dan mengemban tugas pertama yaitu menukar uang Jepang dengan ORI atau Oeang Republik Indonesia. Pada akhirnya pada tahun 1968 Bank Tabungan Pos dikukuhkan menjadi Bank Tabungan Negara hal ini di dasarkan pada UU No. 20 tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968.

Bank BTN memiliki visi bahwa Bank BTN ingin Menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan. Bank BTN serius untuk merealisasikan program sejuta rumah yang telah dicanangkan oleh Presiden RI. Sejumlah aksi telah dilakukan oleh Bank BTN perusahaan serius untuk bagaimana dapat mempercepat realisasi dari program tersebut. Termasuk menggelar pameran perumahan di 12 kota yang perusahaan lakukan saat ini. Kegiatan ini merupakan rangkaian dari strategis korporasi dalam menjaring masyarakat yang ingin membeli rumah dengan skim KPR sekaligus dalam rangka pemenuhan program sejuta rumah

## **2. Visi dan Misi Bank Tabungan Negara**

### **a. Visi Bank BTN:**

Terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga.

### **b. Misi Bank BTN:**

- 1) Berperan aktif dalam mendukung sektor perumahan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan, yang terintegrasi dalam

sektor perumahan di Indonesia

- 2) Memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga
- 3) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis digital
- 4) Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi
- 5) Meningkatkan *shareholder value* dengan fokus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance*
- 6) Memedulikan kepentingan masyarakat sosial dan lingkungan secara berkelanjutan

### **3. Hasil Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, dimana data ini didapatkan langsung dari sumber utama melalui penyebaran kuisisioner. Data mengenai variabel-variabel yang terkait dengan stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* ini disebarkan secara langsung yang kemudian diisi oleh para responden. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta dengan kriteria yang telah dijelaskan pada BAB III. Penyebaran kuisisioner dilakukan kurang lebih selama 1 (satu) bulan, dari tanggal 29 September 2019 sampai dengan 25 Oktober 2019. Lamanya proses penyebaran kuisisioner dikarenakan

terhambat oleh surat persetujuan melakukan penelitian di Bank BTN yang membutuhkan waktu kurang lebih hampir 3 (tiga) minggu. Berikut merupakan hasil pengumpulan data kuisisioner dalam penelitian ini:

**Tabel 4.1**

**Hasil Pengumpulan Data Kuisisioner**

Kuisisioner yang dibagikan	80 kuisisioner
Kuisisioner yang terkumpul	57 kuisisioner
Kuisisioner yang tidak kembali	23 kuisisioner
Kuisisioner yang digunakan	57 kuisisioner
Response rate	71,25%

Sumber: Lampiran

Kuisisioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 80 kuisisioner dan kuisisioner yang kembali berjumlah 57. Sehingga dalam penelitian ini, kuisisioner yang tidak kembali berjumlah 23 dan yang dapat digunakan berjumlah 57 kuisisioner. Dengan demikian tingkat pengembalian kuisisioner sebesar 71,25%.

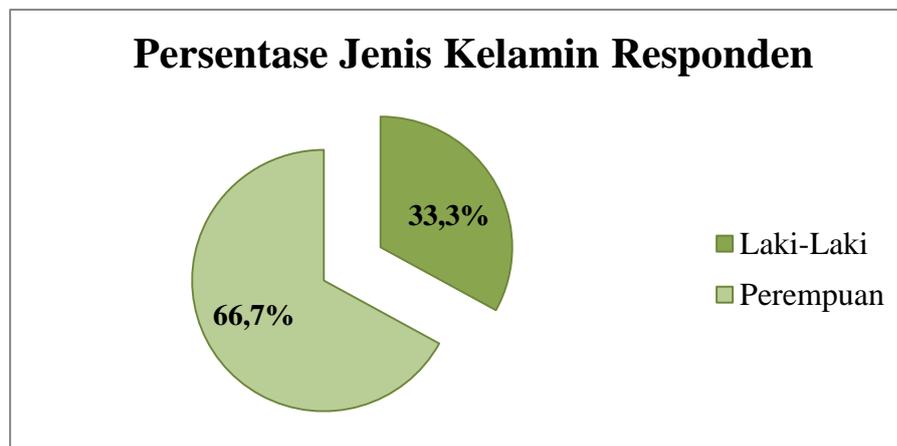
#### **4. Diskriptif Data Responden**

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta yang berstatus karyawan tetap yang minimal telah bekerja selama 2 tahun yang berjumlah 80 karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Data yang digunakan merupakan data primer yang didapat dengan cara membagikan kuisisioner secara langsung kepada responden. Adapun profil responden dalam penelitian yaitu:

**Tabel 4.2**  
**Data Responden**

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	38	66,7%
		Laki-Laki	19	33,3%
	<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>
2	Usia	< 30 Tahun	33	57,9%
		30 - 40 Tahun	19	33,3%
		41 - 50 Tahun	5	8,8%
	<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>
3	Lama Bekerja	< 5 Tahun	27	47,4%
		5 - 10 Tahun	19	33,3%
		11 - 20 Tahun	8	14%
		> 20 Tahun	3	5,3%
	<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Lampiran

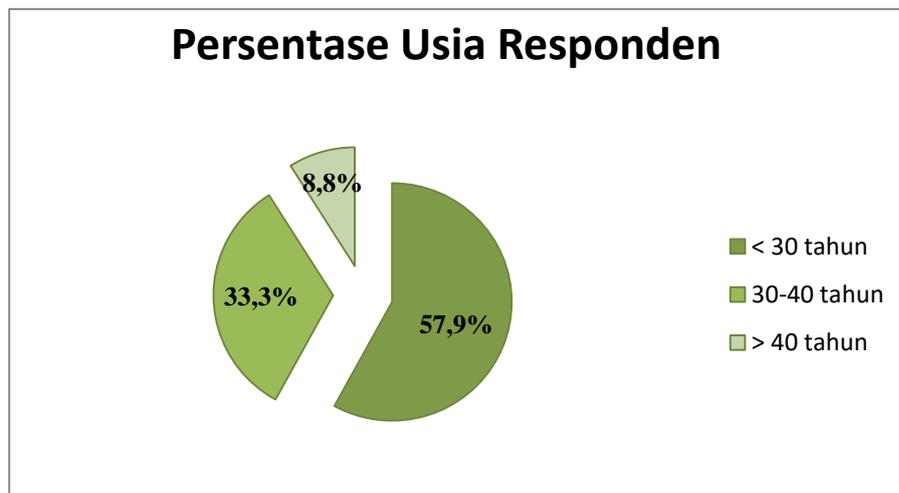


Sumber: Lampiran

**Gambar 4.2**

**Persentase Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden jika dilihat berdasarkan jenis kelaminnya mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 38 responden dengan persentase 67% sedangkan untuk laki-laki berjumlah 19 responden dengan persentase 33%.

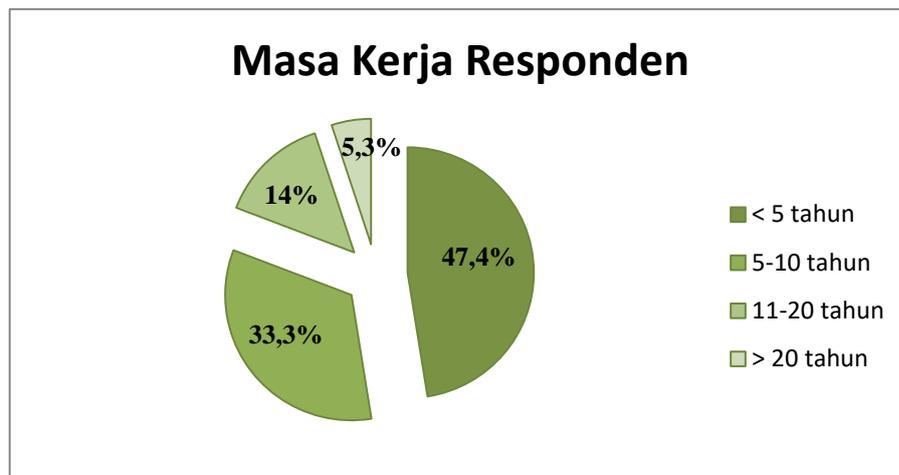


Sumber: Lampiran

**Gambar 4.3**

### **Persentase Usia Responden**

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden berusia < 30 tahun dengan persentase 58%. Sedangkan untuk responden yang berusia 30 sampai 40 tahun memiliki persentase sebanyak 33% dan yang berusia > 40 tahun memiliki persentase sebanyak 9%.



Sumber: Lampiran

**Gambar 4.4**

#### **Peresentase Masa Kerja Responden**

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden masa kerja di Bank Tabungan Negara < 5 tahun dengan persentase sebanyak 48%. Sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja 5 sampai 10 tahun memiliki persentase 33%, lama bekerja dengan masa 11 sampai 20 tahun memiliki persentase 14% dan masa kerja > 20 tahun memiliki persentase 5%.

## **B. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **1. Uji Validitas**

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji validitas sampel besar sebanyak 57 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak

valid (Sekaran, 2017). Berikut ini adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

**a. Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
Stress Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,001	Valid
	X1.8	0,007	Valid
	X1.9	0,001	Valid
	X1.10	0,001	Valid
	X1.11	0,001	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas dengan jumlah 57 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel stress kerja yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan yang  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel stress kerja tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian atau dinyatakan valid.

## b. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	Z1.1	0,029	Valid
	Z1.2	0,000	Valid
	Z1.3	0,000	Valid
	Z1.4	0,000	Valid
	Z1.5	0,000	Valid
	Z1.6	0,000	Valid
	Z1.7	0,000	Valid
	Z1.8	0,000	Valid
	Z1.9	0,003	Valid
	Z1.10	0,000	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas dengan jumlah 57 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian atau dinyatakan valid.

### c. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.5

#### Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas dengan jumlah 57 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel *turnover intention* yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel *turnover intention* tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian atau dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji reliabilitas sebanyak 57 responden. Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* positif  $> 0,7$  (Sekaran & Bougie, 2017). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

**Tabel 4.6****Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stress Kerja	0.710	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.706	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.862	Reliabel

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dari 57 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* masing-masing memiliki nilai 0,710, 0,706, dan 0,862. Dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,7 dan seluruh indikator variabel dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

**C. Statistik Deskriptif Penelitian**

Uji statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai kecenderungan responden terhadap item-item pernyataan mengenai variabel stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Berikut adalah cara menentukan besarnya skala interval dalam statistik deskriptif:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil interval yang didapat seperti diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Interpretasi Nilai Kelas-Kelas Interval**

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

**1. Variabel Stres Kerja**

Variabel stress kerja diukur dengan 11 (sebelas) item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil tanggapan dari responden kemudian dirata-rata dan diklasifikasi dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**

**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja**

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
1.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak	57	2	5	3.37	Sedang
2.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	57	2	4	3.25	Sedang
3.	Jam kerja diluar jam kerja normal memberatkan bagi saya	57	2	4	3.02	Sedang
4.	Dalam bekerja saya terlalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	57	2	4	3.09	Sedang
5.	Saya merasa kepercayaan atasan dengan bawahan sangat rendah	57	2	4	2.84	Sedang
6.	Saya merasa keputusan yang	57	2	5	2.98	Sedang

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
	diambil atasan saya terkadang memberatkan					
7.	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	57	1	4	2.70	Sedang
8.	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan tidak efektif	57	2	4	2.61	Sedang
9.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai	57	2	4	2.74	Sedang
10.	Bank BTN tidak pernah memberikan promosi pekerjaan terhadap karyawannya	57	2	4	2.70	Sedang
11.	Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir selama bekerja di Bank BTN	57	1	5	2.56	Rendah
<b>Mean</b>					<b>2,89</b>	

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif responden memberikan penilaian dalam setiap item variabel-variabel yang menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel stres kerja. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini yaitu 2,89 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori “Sedang” dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Hal ini berarti tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan Bank Tabungan Negara masih dalam kategori yang sedang.

## 2. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 10 (sepuluh) item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil tanggapan dari responden kemudian dirata-rata dan diklasifikasi dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9****Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
1.	Saya memutuskan sendiri apa yang benar dan apa yang salah terkait tugas yang menjadi tanggung jawab saya	57	1	5	2.61	Sedang
2.	Saya bekerja di Bank BTN berdasarkan etika yang baik yang saya miliki	57	2	5	4.11	Tinggi
3.	Selama bekerja di Bank BTN, saya selalu mengikuti apa yang saya yakini benar dan sesuai dengan kode etik dalam bekerja	57	3	5	4.04	Tinggi
4.	Saya merasa tidak ada alasan untuk berhenti bekerja di Bank BTN	57	1	5	2.98	Sedang
5.	Saya akan merasa rugi jika memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	57	1	5	3.40	Tinggi
6.	Saya akan merasa sulit mendapatkan pekerjaan lagi jika saya keluar dari Bank BTN	57	2	5	3.53	Tinggi
7.	Jika saya tidak bekerja di Bank BTN, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan yang lain	57	2	5	3.23	Sedang
8.	Saya merupakan bagian dari Bank BTN, dan Bank BTN pantas mendapatkan kesetiaan dari saya	57	2	5	3.46	Tinggi
9.	Saya tidak akan meninggalkan Bank BTN karena saya seperti memiliki kewajiban kepada orang-orang didalamnya	57	1	5	3.19	Sedang
10.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya di Bank BTN	57	1	5	2.93	Sedang
<b>Mean</b>					<b>3,34</b>	

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif responden memberikan penilaian dalam setiap item variabel-variabel yang menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini yaitu 3,34

yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori “Sedang” dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi karyawan Bank Tabungan Negara masih dalam kategori yang sedang.

### 3. *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* diukur dengan 3 (tiga) item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil tanggapan dari responden kemudian dirata-rata dan diklasifikasi dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**

**Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention***

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
1.	Saya berpikir untuk meninggalkan Bank BTN	57	1	5	2.91	Sedang
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	57	1	5	2.98	Sedang
3.	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan Bank BTN	57	1	5	2.77	Sedang
<b>Mean</b>					<b>2,88</b>	

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif responden memberikan penilaian dalam setiap item variabel-variabel yang menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *turnover intention*. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini yaitu 2,88 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori “Sedang” dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Hal ini berarti tingkat *turnover intention* pada karyawan Bank Tabungan Negara masih dalam kategori yang sedang.

## D. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak yang diuji menggunakan metode *kolmogorov smirnov*. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal dengan nilai residual  $>0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11**

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93369778
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.059
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui nilai *asyp.sig* sebesar 0,170 dimana nilai tersebut  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ). Jika nilai VIF  $<10$  dan nilai *tolerance*  $>0,10$  maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.12**

#### Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	,767	1,304	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	,767	1,304	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka data instrumen tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
stress kerja	0,979	Tidak terjadi heteroskedastisitas
komitmen organisasi	0,662	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampran

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastitas.

### E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak. Penelitian yang dilakukan yaitu berkaitan dengan pengaruh stress kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Bank Tabungan Negara kantor cabang Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H4: stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.

Berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan diatas, selanjtnya dilakukan analisis data dengan melakukan pengujian analisis regresi linier sederhana dan berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0. berikut merupakan hasil analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda:

### **1. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis regresi linier sederhana akan diuji secara parsial. Ketentuan uji signifikansi uji parsial adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) < 0,05$  artinya stress kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menolak  $H_0$ : jika probabilitas  $(p) > 0,05$  artinya stress kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14****Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	56,473	5,656		9,985		
stress kerja	-,722	,177	-,483	-4,088	0,000	Signifikan
R Square	0,233					

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Lampiran

a. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

1) Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi (H1)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu stress kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,088 koefisien regresi (Beta) -0,483 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 maka hipotesis 1 atau H1 yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi” diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat stress kerja yang dialami oleh karyawan maka komitmen organisasi pada karyawan akan menurun secara signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,233. Artinya, 23,3% komitmen organisasi dipengaruhi oleh stress kerja sisanya sebesar

76,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk menguji pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) < 0,05$  artinya stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Menolak  $H_o$ : jika probabilitas  $(p) > 0,05$  artinya stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	8,434					
stress kerja	,277	,090	,340	3,073	,003	Signifikan
komitmen organisasi	-,257	,060	-,471	-4,258	,000	Signifikan
F hitung	26,211					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.474					

a. Dependent Variable: *turnover intention*

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, stress kerja

Sumber : Lampiran

a. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (H2)

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,258 koefisien regresi (Beta) -0,471 dengan probabilitas (p) = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 maka hipotesis 2 atau H2 yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat tingkat komitmen organisasi pada karyawan maka dapat menekan tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan atau intensi *turnover* pada karyawan akan menurun secara signifikan.

2) Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* (H3)

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,073 koefisien regresi (Beta) 0,340 dengan probabilitas (p) = 0,003.

Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $< 0,05$  maka hipotesis 3 atau H3 yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat stress kerja yang dialami oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* pada karyawan juga meningkat secara signifikan.

b. Pengujian Simultan (F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 26,211 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $< 0,05$ , maka stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,474. Artinya, 47,7% *turnover intention* dipengaruhi oleh stress kerja dan komitmen organisasi sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

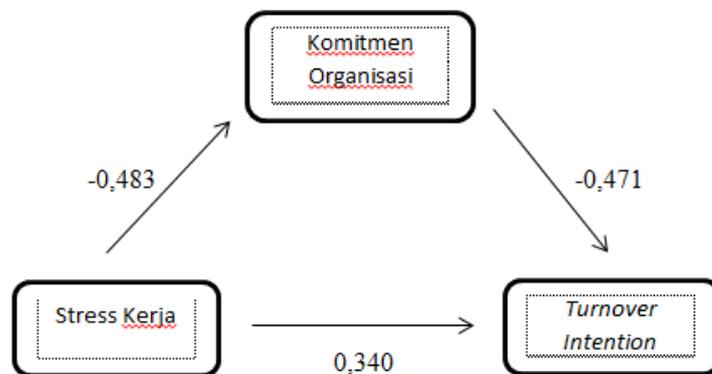
**3. Analisis Jalur atau *Path Analysis***

*Path analysis* atau analisis jalur kali ini digunakan untuk menguji hipotesis 4 atau H4. Hipotesis 4 dalam penelitian ini yaitu apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pengujian ini dilakukan untuk

mengetahui adanya pengaruh mediasi atau tidak dari penelitian ini. Adapun tahap dalam analisis jalur atau *path analysis* yaitu sebagai berikut:

a. Membuat diagram jalur

Tahap pertama yang dilakukan pada analisis jalur ini yaitu membuat diagram jalur yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang akan dikembangkan. Pada penelitian ini, diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.5**

**Model diagram jalur**

b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan diagram jalur pada gambar 4.5 dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur. Menghitung koefisien jalur ini untuk mengetahui nilai pengaruh secara langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* dan nilai pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Hasil dari perhitungan analisis jalur atau *path analysis* pengaruh stress kerja (X)

terhadap turnover intention (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dimediasi Komitmen Organisasi**

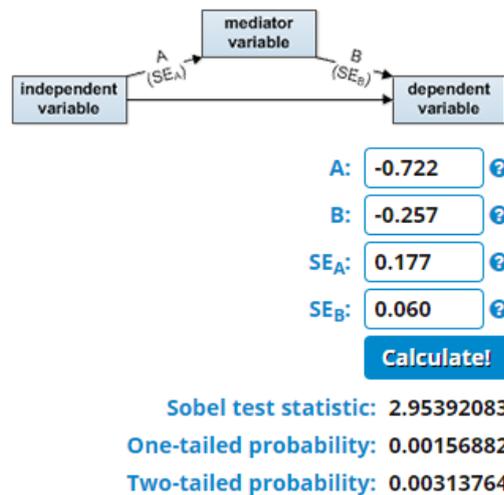
Direct Effect	
X → Y	
(p <sub>1</sub> )	= 0,340
Indirect Effect	
X → Z → Y	
(p <sub>2</sub> x p <sub>3</sub> )= -0,483 x -0,471	= 0,227493
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect = 0,340 + 0,227493 = 0,567493)	

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa stress kerja mempunyai pengaruh secara langsung (*direct effect*) terhadap *turnover intention* sebesar 0,340 dan stress kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar 0,227493 sehingga total pengaruh (*total effect*) yang didapat yaitu sebesar  $0,340 + 0,227493 = 0,567493$ .

#### 4. Sobel Test

Nilai mediasi juga dapat diketahui dengan menggunakan sobel test. Untuk memudahkan dalam menghitung nilai mediasi dari sobel test,

peneliti memanfaatkan kalkulator online yang dikembangkan oleh Daniel Soper. Adapun nilai mediasi dari sobel test *online calculator* sebagai berikut:



Gambar 4.6

Hasil nilai mediasi dari sobel test *online calculator*

Berdasarkan gambar 4.6 hasil nilai mediasi dari sobel test *online calculator* dimana A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi sebesar -0,722 sedangkan B merupakan merupakan nilai koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar -0,257. SE<sub>A</sub> merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,177 sedangkan SE<sub>B</sub> merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,060. Dari perhitungan sobel test nilai mediasi variable komitmen organisasi adalah sebesar 2,95392083. Variable dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel

test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi antara stress kerja terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis 4 atau H4 yang menyatakan “stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi” diterima.

## **F. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening pada Bank Tabungan Negara. Untuk itu berdasarkan hasil uji hipotesis diatas terdapat 4 (empat) hipotesis yang diterima. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperoleh dari koefisien regresi (Beta) -0,483 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05 sehingga didapat “Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat stress kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif dan signifikan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis 1 diterima dan signifikan.

Stres yang dialami oleh karyawan Bank Tabungan Negara yang disebabkan oleh banyaknya tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap karyawan tersebut. Salah satu akibat yang disebabkan oleh stress kerja yang dialami oleh karyawan Bank Tabungan Negara yaitu menurunnya loyalitas atau komitmen kepada perusahaan. Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, yang artinya ketika karyawan mulai merasakan stress maka dapat menurunkan komitmen kerja pada karyawan. Untuk itu pihak perusahaan perlu memberikan edukasi-edukasi terhadap karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa tertekan akan tugas-tugas yang dibebankan.

Pada hipotesis 1 ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Christien A. Karambut, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya didukung oleh penelitian yang dilakukan Sri Rulestri L.H. dan Henry Eryanto (2013) hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi, yang artinya apabila stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan menurun. Dan juga didukung dan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Eka R., dkk (2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Eric G. Lambert and Eugene A. Paoline III (2008) stres kerja telah berdampak negatif pada komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang peneliti amati dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan terbukti bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana ketika karyawan memiliki tingkat stress kerja yang tinggi maka secara signifikan akan menurunkan tingkat komitmen karyawan pada Bank BTN.

## **2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperoleh nilai koefisien regresi (Beta) -0,471 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Ini menunjukkan semakin meningkat komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis 2 diterima dan signifikan.

Komitmen organisasi atau loyalitas karyawan pada perusahaan menjadi hal yang penting bagi keberlangsungan Bank Tabungan Negara. Dimana dengan tingginya tingkat komitmen organisasi, maka para karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya di Bank Tabungan Negara. Komitmen yang ditanamkan dalam diri setiap karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Dengan

tingginya komitmen karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan juga tidak akan mengalami dampak-dampak negatif yang ditimbulkan oleh banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan atau *resign*. Maka dalam hal ini bank BTN perlu menciptakan kerhamonisan dalam lingkungan kerja serta memberikan semangat dan motivasi bagi karyawannya agar karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Dengan ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen pada karyawan yang nantinya mampu menekan intensi *turnover* pada karyawan.

Pada hipotesis 2 ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011) yang menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Leodoro J. Labrague *et.al*, (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif signifikan dengan intensi *turnover*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dinar Hendrayani, (2013) yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara komitmen terhadap *Turnover Intention*. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Jessica Lauren, (2017) yang hasilnya komitmen organisasioal memberikan pengaruh yang negative dan juga signifikan pada *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang peneliti amati dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap

komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada perusahaan maka keinginan karyawan untuk meninggalkan Bank BTN akan menurun secara signifikan.

### **3. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperoleh dari nilai koefisien regresi (Beta) 0,340 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,003. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ ) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa “Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Ini menunjukkan semakin meningkat stress kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis 3 diterima dan signifikan.

Stres yang dialami oleh karyawan Bank Tabungan Negara yang disebabkan oleh banyaknya tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap karyawan tersebut. Salah satu akibat yang disebabkan oleh stress kerja yang dialami oleh karyawan Bank Tabungan Negara yaitu meningkatkan intensi *turnover* pada karyawan. Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan akan berdampak negative pada perusahaan. Salah satu

dampak yang ditimbulkan yaitu terjadinya peningkatan biaya sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dikeluarkan hingga biaya rekrutmen dan juga biaya pelatihan kembali pada calon karyawan baru. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya ketika karyawan mulai merasakan stress akan pekerjaan yang dibebankan maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Untuk itu pihak perusahaan perlu memperhatikan setiap pekerjaan karyawan dan tidak menekan karyawan diluar batas kemampuannya agar karyawan tersebut tidak merasa tertekan akan tugas-tugas yang dibebankan.

Pada hipotesis 3 ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Agung AWS dkk (2013) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut S. Dan I Komang Ardana (2016) mengemukakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dan didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Byoung Kwon Lee, et.al. (2016) yang hasilnya menunjukkan stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan terbukti bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **4. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai *variable intervening***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai sobel test sebesar 2,95392083 dimana hasil tersebut lebih besar ( $>1,96$ ) dengan nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahawa H4 atau Hipotesis 4 yang menyatakan “komitmen organisasi memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention*” diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan akan menurun apabila karyawan Bank Tabungan Negara memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan juga akan menutup kemungkinan untuk karyawan tersebut keluar dari perusahaan.

Diterimanya hipotesis ke 4 ini, diketahui bahwa pentingnya komitmen organisasi bagi karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara, karena dengan tingginya komitmen organisasi pada karyawan maka ketika karyawan mengalami tingkat stress akan pekerjaan yang tinggi dan beban pekerjaan yang berat maka hal tersebut tidak membuat karyawan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya (tidak terjadi intensi *turnover* pada karyawan).