

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION PEGAWAI KANTOR PUSAT PT. LION AIR
GRUP**

***THE EFFECT OF WORK STRESS, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION PT. LION AIR GROUP HEAD
OFFICE***

Oleh:
Iswatun Khasanah
2017410115

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Darma persada



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2021**

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION PEGAWAI KANTOR PUSAT PT. LION AIR
GRUP**

***THE EFFECT OF WORK STRESS, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION PT. LION AIR GROUP HEAD
OFFICE***

Oleh
Iswatun Khasanah
2017410115

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada

Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini

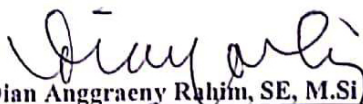
Jakarta, 10 Agustus 2021 dengan Nilai A-



Sukardi, SE, MM
Pembimbing



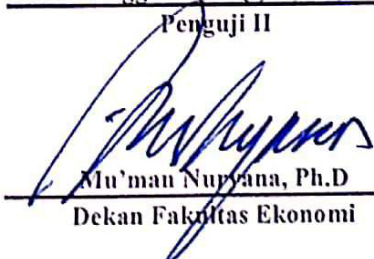
Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji I



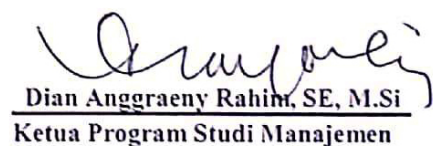
Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Penguji II



Sukardi, SE, MM
Penguji III



Mu'man Nuryana, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi



Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Ketua Program Studi Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iswatun Khasanah

NIM : 2017410115

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai kantor pusat PT. Lion air grup yang dibimbing oleh Bapak Sukardi, SE,MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 25 juli 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Iswatun Khasanah

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover Intention pegawai PT. Lion Air Grup. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda & regresi linier sederhana, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas) dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier (sederhana dan berganda). Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F sebesar $0,000 < 0,005$. secara parsial menggunakan uji t untuk stres kerja $0,029 < 0,005$, untuk komitmen organisasi $0,000 < 0,005$ dan untuk kepuasan kerja $0,000 < 0,005$. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan Stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* terlihat dari perhitungan SPSS versi 25 R^2 27,8%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan (ujif), menunjukkan besaran $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $9,672 > 2,73$ yang artinya terdapat pengaruh antara stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai PT. Lion Air Grup.

Kata Kunci : stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan turnover intention.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect work stress, organizational commitment, and job satisfaction on employee turnover intention PT. Lion Air Group Head office. Sampling was done using saturated sampling. The analytical tools used are multiple linier regression & simple linier regression. Classical assumption tests (normality test, multicolonierity test, and heteroscedasticity test) are performed as statistical requierements that must be met in performing linier regression analysis (simple and multiple) simultaneuos hypothesis tasting using the F $0,000 < 0,005$. test, partially using t test stress work $0,029 < 0,005$, organizational commitment $0,000 < 0,005$ and job satisfaction $0,000 < 0,005$. The results showed that there was a simultaneous effect of work stress, organizational commitment, and job satisfaction on turnover intention as seen from the SPSS version 25 R^2 calculation of 27.8%. And the rest is influenced by other variables not examined. After testing the hypothesis simultaneously (test), it shows that the amount of f count $> f_{table}$ is $9.672 > 2.73$, which means that there is an influence between work stress, organizational commitment and job satisfaction of PT. Lion Air Group.

Keywords: job stress, organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hikmatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PT LION AIR GRUP”**.

Penulis sangat menyadari bahwa proposal skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Darma selaku kepala SDM kantor pusat PT. Lion Air Grup yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
2. Bapak Sukardi, S.E., MM. selaku dosen pembimbing dalam penulisan proposal skripsi.
3. Ibu Dian Anggraeny Rahim, S.E.,M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
5. Seluruh *staff* sekretariat Fakultas Ekonomi Darma Persada.
6. Untuk kedua orangtua dan adik tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, dan cinta yang besar yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

7. Untuk Nawaf Setyawan, terima kasih karena selalu menemani, mendoakan, mendengarkan keluh kesah serta memberikan dukungan dan saran kepada penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Untuk sahabatku Cindy Reisa yang turut membantu penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Untuk sahabatku kak aswita, kak desri, mesra, lia, dan kak wulan yang telah membantu serta memberikan dukungan dan saran kepada penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Untuk teman-teman seperjuangan Amel, Indah, Dira yang turut memberikan dukungan dalam penyelesaian proposal skripsi ini serta mendengarka keluh kesah penulis.
11. Untuk seluruh teman-teman angkatan 2017 Jurusan Manajemen yang turut memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini serta mendengarkan keluh kesah penulis.

Demikian proposal skripsi ini dibuat penulis, berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga proposal skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 9 Juni 2021

Penulis

Iswatun Khasanah

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Stres Kerja	17
1. Pengertian Stres Kerja	17
2. `Dimensi dan Indikator Stres Kerja	18
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	21

4. Dampak Stres Kerja	21
5. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	22
6. Pendekatan Stres Kerja	22
2.1.3 Komitmen Organisasi	23
1. Pengertian Komitmen Organisasi	23
2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	24
3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	25
4. Dampak Komitmen Organisasi.....	26
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	27
1. Pegertian Kepuasan Kerja.....	27
2. Dimensi kepuasan Kerja	28
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	30
4. Teori-Teori Kepuasan Kerja	32
5. Penyebab Kepuasan Kerja	35
2.1.5 <i>Turnover Intention</i>	37
1. Indikator <i>Turnover Intention</i>	38
2. Indikator Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	39
3. Faktor-Faktor <i>Turnover Intention</i>	40
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Penelitian	44
2.4 Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	48
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.3 Operasional Variabel	49
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi	54
3.4.1 Lokasi Penelitian	54
3.4.2 Jenis dan Sumber Data	54
1. Data Primer	54
2. Data Sekunder	54

3.4.3 Populasi dan Sampel	55
1. Populasi	55
2. Sampel	56
3.1 Teknik Pengumpulan Data	56
3.5.1 Wawancara	57
3.5.3 Kuesioner	57
3.5.3 Penelitian Kepustakaan.....	60
3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	60
3.6.1 Rancangan Analisis	61
1. Uji Keabsahan Data	61
3.6.2 Alat dan Analisis Data	62
1. Analisis Regresi Linier Berganda	62
2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	63
3. Analisis Koefisien Determinan	64
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
1. Uji Normalitas.....	65
2. Uji Multikolinieritas.....	66
3. Uji Autokolerasi.....	68
4. Uji Heteroskedastisitas.....	68
3.5.4 Uji Hipotesis	69
1. Uji F (Simultan)	69
2. Uji T (Parsial).....	70

BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN MASALAH

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	72
4.1.1 Sejarah PT. Lion Air Group.....	72
4.1.2 Visi dan Misi PT. Lion Air Group.....	73
4.1.3 Struktur Organisasi	73
4.1.4 Tugas pokok dan Fungsi Jabatan.....	75
4.2 Hasil Penelitian	76
4.2.1 Profil Responden	76

1. Jenis Kelamin Responden.....	77
2. Usia Responden	77
3. Pendidikan Terakhir Responden.....	78
4. Jabatan Responden.....	79
5. Lama bekerja Responden.....	80
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel yang Diteliti.....	80
1. Stres kerja	81
2. Komitmen Organisasi	91
3. Kepuasan Kerja	99
4. <i>Turnover Intention</i>	107
4.2.3 Uji Keabsahan Data	115
1. Uji Validitas.....	115
2. Uji Reliabilitas	118
4.2.4 Alat Analisis	120
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	120
2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	122
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	124
4.2.5 Pengujian Hipotesis	127
1. Uji F.....	127
2. Uji T.....	128
4.2.6 Uji Asumsi Klasik.....	131
1. Uji Normalitas	132
2. Uji Multikolonieritas	133
3. Uji Heteroskedastisitas	134
4.3 Pembahasan	135
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja	137
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	137
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	138
4.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	138

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	140
5.2 Saran.....	141
DAFTAR PUSTAKA.....	143
LAMPIRAN.....	145



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover PT. Lion Air Grup	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Operasional Variabel	49
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Kantor Pusat PT. Lion Air Grup	56
Tabel 3.3 Skala Likert Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	58
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden Untuk Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 3.5 Koefisien Determinan R ²	65
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4.3 Profil Responden Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Bagian	79
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai saya merasa waktu jam kerja saya sangat tidak menentu	81
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai suhu ruang kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja	82
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai saya merasa perusahaan memberikan tugas yang memberatkan	83
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas pegawai	84
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan arahan kerja pada pegawai	85
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan apresiasi terhadap pegawai	86
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai atasan memberikan	

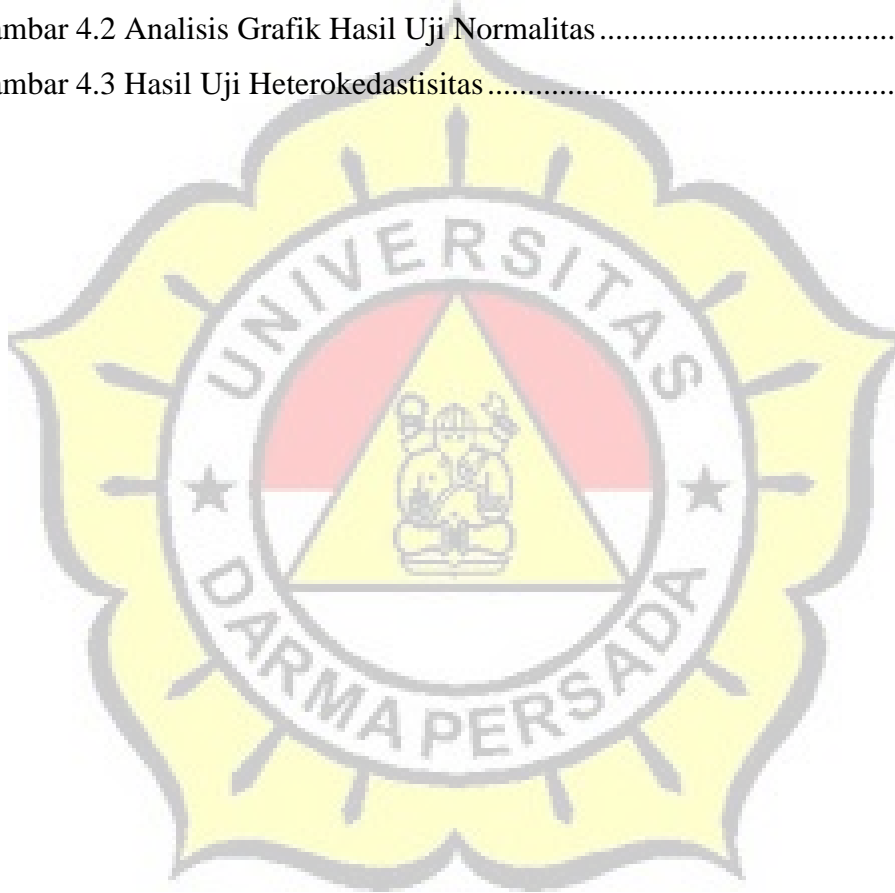
kebebasan pegawai dalam bekerja.....	87
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai saya diberikan kebebasan dalam menentukan target pekerjaan	88
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai saya selalu disulitkan pada pekerjaan yang diberikan.....	89
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai saya merasa sulit mengerjakan pekerjaan yang diberikan	90
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai saya tidak senang apabila ada orang yang menjelekkan perusahaan.....	92
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai saya senang ketika perusahaan mendapatkan nilai positif dimata halayak banyak.....	93
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai saya akan bekerja diperusahaan hingga pensiun	94
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai saya akan bekerja keras untuk perusahaan	95
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai jika saya keluar saya akan sulit mendapatkan pekerjaan.....	96
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai saya yakin dapat berkembang diperusahaan	97
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai saya akan bekerja keras untuk memajukan perusahaan.....	98
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pegawai diberi kebebasan untuk melaksanakan variasi tugas.....	99
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pegawai diberi kesempatan menggunakan keahliannya dalam bekerja.....	100
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pegawai ingin sistem penghasilan dan promosi adil	101
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pegawai mendapatkan penghasilan setimpal dengan pekerjaannya.....	102
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai saya mendapatkan fasilitas kerja yang baik.....	103

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai ruang kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja	104
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai atasan sangat bersahabat dengan bawahan	105
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai atasan memberikan penghargaan pada karyawan atas pekerjaan	106
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai saya selalu berfikir untuk keluar dari perusahaan	107
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai pegawai merasa tidak berkembang diperusahaan	108
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai saya berniat mencari pekerjaan lain.....	109
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan ini	110
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai saya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.....	111
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai saya berniat keluar dari perusahaan.....	112
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai saya akan keluar dari perusahaan	113
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai kondisi perusahaan tidak menentu, membuat saya ingin keluar	114
Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	115
Tabel 4.40 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	116
Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	117
Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	118
Tabel 4.43 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	119
Tabel 4.44 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	119
Tabel 4.45 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	120
Tabel 4.46 Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention	120
Tabel 4.47 Parameter Kuantitatif Variabel Stres Kerja,	

Komitmen Organisasidan Kepuasan Kerja	
Terhadap <i>Turnover Intention</i>	121
Tabel 4.48 Parameter Kuantitatif Variabel Stres Kerja Terhadap	
<i>Turnover Intention</i>	122
Tabel 4.49 Parameter Kuantitatif Variabel Komitmen Organisasi	
Terhadap <i>Turnover Intention</i>	123
Tabel 4.50 Parameter Kuantitatif Variabel Kepuasan Kerja Terhadap	
<i>Turnover Intention</i>	124
Tabel 4.51 Parameter Kuantitatif Variabel Berganda Stres kerja,	
Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap	
<i>Turnover Intention</i>	125
Tabel 4.52 Parameter Kuantitatif Variabel Sederhana Stres Kerja	
Terhadap <i>Turnover Intention</i>	126
Tabel 4.53 Parameter Kuantitatif Variabel Sederhana Komitmen	
Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	126
Tabel 4.54 Parameter Kuantitatif Variabel Sederhana Kepuasan Kerja	
Terhadap <i>Turnover Intention</i>	127
Tabel 4.55 Parameter Kuantitatif Uji F Stres Kerja, Komitmen	
Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	128
Tabel 4.56 Parameter Kuantitatif Uji T Stres Kerja Terhadap	
<i>Turnover Intention</i>	129
Tabel 4.57 Parameter Kuantitatif Uji T Komitmen Organisasi	
Terhadap <i>Turnover Intention</i>	130
Tabel 4.58 Parameter Kuantitatif Uji T Kepuasan Kerja	
Terhadap <i>Turnover Intention</i>	131
Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolinieritas	133
Tabel 4.60 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian	136

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 2.2 Paradigma penelitian	47
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Lion Air Grup	74
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas	132
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	134



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	146
Lampiran 2 Surat Melakukan Riset.....	147
Lampiran 3 Pra Kuesioner Penelitian	148
Lampiran 4 Data Tabulasi Pra Kuesioner	152
Lampiran 5 Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Stres Kerja.....	153
Lampiran 6 Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Komitmen Organisasi.....	154
Lampiran 7 Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	155
Lampiran 8 Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Turnover Intention	156
Lampiran 9 Kuesioner Penelitian Skripsi	157
Lampiran 10 Data Profil Responden Penelitian.....	162
Lampiran 11 Output SPSS	174
Lampiran 12 Titik Presentase Distribusi.....	177
Lampiran 13 Titik Presentasi Distribusi F	178
Lampiran 14 Catatan Kegiatan Konsultasi	179